

MÉMOIRE DU CPQ

Commentaires sur les lignes directrices de fixation de salaires et non- débauchage

Mars 2023



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
Commentaires généraux	3

Introduction

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses commentaires en lien avec la consultation se déroulant au sujet des lignes directrices sur l'application de la loi concernant les accords de fixation des salaires et de non-débauchage.

Les commentaires du CPQ sur ces lignes directrices demeurent généraux. Par ailleurs, le CPQ supporte entièrement les commentaires rédigés en date du 16 mars par l'un de ses membres, Norton Rose Fulbright, au nom d'un groupe de ses clients.

Commentaires généraux

Nous tenons d'abord à souligner que nous reconnaissons et saluons les efforts déployés par le Bureau de la concurrence afin de mettre en place les meilleures pratiques concernant la mobilité des employés dans un marché concurrentiel et afin d'éliminer les accords entre employeurs constituant des « restrictions pures et simples » à la concurrence.

Par ailleurs, nous estimons que les nouvelles dispositions pénales prévues à la *Loi sur la concurrence* (la « **Loi** ») qui régissent les accords de fixation de salaire et de non-débauchage entre employeurs sont trop larges et qu'elles risquent de s'appliquer à des ententes légitimes de non-débauchage et de non-sollicitation conclues dans le cadre d'autres accords commerciaux entre employeurs. Ainsi, il importe d'adopter des lignes directrices restreignant la portée de ces dispositions.

Nous sommes d'avis qu'uniquement les accords entre employeurs constituant des « restrictions pures et simples » à la concurrence devraient être visés par les nouvelles dispositions pénales. Les autres accords sur la fixation des salaires et le non-débauchage conclus entre employeurs devraient être régis uniquement par les dispositions civiles de la Loi. D'ailleurs, une telle approche serait conforme à celle des États-Unis.

Également, nous estimons que les lignes directrices sur l'application des nouvelles dispositions pénales de la Loi doivent s'assurer de maintenir un équilibre entre, d'une part, les préoccupations du Bureau de la concurrence au sujet des accords constituant des « restrictions pures et simples » à la concurrence, et, d'autre part, la nécessité pour les employeurs de bénéficier d'une certaine prévisibilité et certitude en matière commerciale. À cet égard, le large pouvoir discrétionnaire du Bureau de la concurrence dans l'application de la défense de « restriction accessoire » doit être balisé, sans quoi le risque pour les employeurs est trop important.

Nous tenons aussi à souligner l'importance pour le Bureau de la concurrence d'émettre des directives claires à l'effet que les nouvelles dispositions n'ont aucun effet rétroactif sur les accords conclus entre employeurs avant le 23 juin 2023, afin d'éviter de créer pour les employeurs de l'incertitude au niveau commercial et de leur imposer des coûts disproportionnés par rapport au préjudice que les nouvelles dispositions pourraient leur causer. En effet, il importe que le Bureau de la concurrence déclare explicitement qu'il n'entamera aucune procédure sur la base des nouvelles dispositions à l'égard des accords conclus avant le 23 juin 2023, à moins qu'à partir de cette date de tels accords ne soient explicitement renouvelés, amendés ou appliqués d'une façon qui viole l'interdiction se trouvant au paragraphe 1.1 de l'article 45 de la Loi et qui ne peut se justifier par la défense de « restriction accessoire ».

Enfin, nous soulevons le fait que les nouvelles dispositions pénales risquent de décourager les prestataires de services situés à l'étranger de fournir des services aux employeurs canadiens s'ils ne peuvent conclure avec ces derniers d'accords de non-sollicitation et de non-débauchage de leurs employés. Or, les employeurs canadiens doivent souvent faire appel à des prestataires de services étrangers pour certains services spécifiques, de sorte que ces nouvelles dispositions créent encore davantage d'incertitude pour les employeurs canadiens.

Considérant ce qui précède, les lignes directrices doivent limiter la portée des nouvelles dispositions aux accords entre employeurs de « restrictions pures et simples » à la concurrence, comportements que le Bureau de la concurrence vise à éliminer. Ces lignes directrices doivent

n'avoir aucun effet rétroactif, ce que le Bureau de la concurrence doit explicitement annoncer, et elles doivent baliser le pouvoir discrétionnaire du Bureau de la concurrence afin d'éviter une augmentation disproportionnée de l'incertitude et des risques pour les employeurs canadiens par rapport aux bénéfices recherchés au niveau de la concurrence au pays.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles, nous vous remercions de votre considération et vous rappelons que nous supportons les représentations effectuées par un de nos membres, Norton Rose Fulbright, au nom d'un groupe de ses clients, au sujet de la présente consultation.

Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca