

La précarisation du travail La durée du travail
Les abus Les exclusions Le respect de la loi
Le salaire minimum L'accès à la syndicalisation

**Pour des
normes du travail
à la hauteur!**



Pour des
normes du travail
à la hauteur!



Recherche et rédaction

Esther Paquet

Comité de travail

Mélanie Gauvin, Esther Paquet, Ghislaine Paquin

Correction

Danielle Leclerc, de A à Z

Conception graphique

Tutti Frutti, Anne Côté

Impression

Copies Ressources

Au bas de l'échelle remercie chaleureusement les membres de son conseil d'administration pour leur engagement et leur participation dans la production de ce document : Martin Charron, Marie-Josée Dupuis, Charles Gagnon, Pierre-Antoine Harvey, Misha Lashgari, Ginette Valois.

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à l'aide financière de la Fondation Solstice et du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées dans cet ouvrage ne correspondent pas nécessairement à la politique de Condition féminine Canada.

La reproduction intégrale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Publié par Au bas de l'échelle

Dépôt légal 2007

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 978-2-922192-09-4

Au bas de l'échelle est un organisme financé par



Centraide
du Grand Montréal

TABLE DE MATIÈRES

Au bas de l'échelle	05
1. La précarisation du travail	07
L'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi	08
Les agences de placement temporaire	11
Le statut de salarié	18
Le travail à domicile et le télétravail	19
Les personnes œuvrant en maintien à domicile, rémunérées par le chèque emploi-service	21
Le travail temporaire	23
Les indemnités de départ suite à une perte d'emploi	24
Le préavis	25
Le congédiement sans cause juste et suffisante	26
L'accès à la formation et aux postes vacants	26
2. La durée du travail	29
La semaine et la journée normales de travail	29
Les exclusions à l'application de la semaine normale de travail	30
Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	31
Le nombre maximum d'heures supplémentaires dans une année	32
Le repos hebdomadaire, les périodes de repas et les pauses-santé	33
La disponibilité hors des lieux de travail	34
Les horaires de travail	35
Les vacances	36
Le congé parental	37
Les congés fériés	37
Les autres congés	38
Les congés de maladie	39
3. Les abus	41
Le harcèlement psychologique au travail	41
Les pratiques interdites	43
Les conditions d'embauche	44
Les réclamations faites aux personnes salariées	46
Les mises à pied et les licenciements	46

4. Les exclusions	47
La main-d'œuvre agricole	47
Les personnes sans permis de travail valide	48
Les travailleuses et les travailleurs migrants	49
Les étudiantes et les étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs	51
Les domestiques	52
5. Le respect de la loi	53
Les sanctions administratives et les poursuites pénales	53
La prévention	54
6. Le salaire minimum	55
7. L'accès à la syndicalisation	57
Résumé des revendications	61

AU BAS DE L'ÉCHELLE

Au bas de l'échelle est un groupe populaire qui existe depuis plus de 30 ans et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Pour ce faire, nous menons des actions politiques et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées à leurs droits. En tant que groupe d'éducation populaire, nous encourageons les personnes non syndiquées à faire respecter leurs droits, à se regrouper et à s'impliquer socialement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie. Nous offrons un service d'information téléphonique et des sessions de formation sur les lois du travail, ainsi que des séances d'information portant sur le processus de médiation et de traitement des plaintes à la *Commission des normes du travail*. Nous publions également plusieurs documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Dans la poursuite de nos objectifs de défense des droits et de justice sociale, nous travaillons en concertation avec d'autres organismes et nous coordonnons le *Front de défense des non-syndiqué-e-s*, qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

Au bas de l'échelle est un organisme à but non lucratif financé par Centraide du Grand Montréal, par différents ministères, par des dons privés et publics et par la cotisation de ses membres.

1- Les emplois précaires



La *Loi sur les normes du travail* (LNT) a été adoptée en 1979 et est entrée en vigueur en 1980. Elle a ensuite été révisée en 1991, puis en 2002. Cette loi, qui vise par des normes minimales de travail à protéger les travailleuses et les travailleurs non syndiqués, a été élaborée en fonction d'emplois stables, à temps plein, occupés par des personnes n'ayant qu'un seul employeur à la fois, souvent le même tout au long de leur vie active. Cependant, de moins en moins de personnes salariées occupent ce type d'emploi, qu'on qualifie de « standard », « typique », ou « traditionnel » et nous assistons depuis un certain nombre d'années à une multiplication des formes (ou des statuts) d'emploi. De plus en plus de gens occupent en effet des emplois à temps partiel, sur appel, temporaires, contractuels, à domicile, pour une agence de placement, etc. Ces emplois sont souvent qualifiés de « précaires », car ils offrent généralement des salaires plus bas, beaucoup moins de stabilité et de protection, un accès limité ou inexistant à des avantages sociaux et à de la formation, un exercice du droit d'association et de négociation collective passablement complexifié, etc.

Le discours économique dominant affirme que pour créer de l'emploi, flexibilité et déréglementation s'imposent. C'est dans cette logique que plusieurs entreprises effectuent des restructurations majeures, mais le résultat n'est pas la création d'emplois; on assiste plutôt à des licenciements massifs et ces entreprises engrangent des marges de profit qui font le bonheur de leurs actionnaires. Les coûts sociaux de cette précarité au travail sont élevés : de plus en plus de travailleuses et de travailleurs doivent avoir recours à l'assurance-emploi ou à la sécurité du revenu, souvent de façon répétitive et pour des périodes plus ou moins longues. Les entreprises transfèrent ainsi les coûts reliés à leurs choix de gestion vers les programmes sociaux financés par la collectivité. On décrit aussi cette réalité en disant que les entreprises socialisent les coûts, mais privatisent les gains.

La précarisation n'est donc pas le fruit du hasard; elle résulte de stratégies de gestion visant à réduire les coûts de la main-d'œuvre et à augmenter la flexibilité, en évitant le paiement des charges sociales, en diminuant la sécurité d'emploi, en restreignant l'accès à la syndicalisation, en contournant certaines lois du travail. Tout cela au nom de la compétitivité, de la raison et, comble de l'ironie, du bien-être des travailleuses et des travailleurs.

Les personnes non syndiquées représentent 60% de la main-d'œuvre au Québec. Certains aspects de leurs conditions de travail se sont, disons-le, améliorés à la suite de la dernière réforme de la LNT. Cependant, de nombreux problèmes demeurent, plusieurs étant liés à la précarisation du travail. Le rapport Bernier¹, rendu public en février 2003 dans la foulée de la réforme de la LNT, proposait de nombreuses solutions à ces problèmes. Malheureusement, la

¹ En mars 2002, le ministre du Travail, monsieur Jean Rochon, créait un comité d'experts composé de messieurs Jean Bernier et Carol Jobin et de madame Guylaine Vallée, à qui il donnait le mandat de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Le résultat des travaux de ce comité est communément appelé « le rapport Bernier ».

mise en place de ses recommandations n'a pas été sérieusement envisagée jusqu'à ce jour et ses mises en garde n'ont pas été entendues².

De plus, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, dans son dernier rapport remis le 19 mai 2006 à Genève, recommande au Canada et au Québec de « *prendre les mesures pour que les travailleurs exerçant des emplois précaires, à temps partiel et temporaires faiblement rémunérés, en particulier les femmes, puissent avoir accès à des régimes d'assurance pour l'emploi, exercer leurs droits syndicaux et être réellement protégés par les normes du travail*³ ».

Face aux emplois précaires, qui affectent la sécurité sociale des travailleuses et des travailleurs, l'action de l'État s'impose.

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR TOUS LES STATUTS D'EMPLOI

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) n'assure pas une protection adéquate des travailleuses et des travailleurs occupant des emplois précaires. Si nous voulons une loi qui soit plus qu'une loi sur les normes du travail régulier à temps plein, il faut améliorer la LNT afin qu'elle accorde à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs les mêmes droits et les mêmes conditions, quel que soit leur statut d'emploi. C'est ce qu'on appelle un principe d'égalité de traitement. Le rapport Bernier, dont nous avons déjà fait mention, insiste sur les aspects négatifs de la précarisation de l'emploi en affirmant qu'elle : « *crée des effets négatifs sur l'ensemble de la main-d'œuvre et de la société. Elle est source de tensions entre les travailleurs à temps complet et ceux à temps partiel, chez les jeunes travailleurs atypiques bénéficiant de conditions de travail moins avantageuses que leurs aînés. (...) En certains cas, l'exclusion du champ des droits reconnus à d'autres travailleurs pourra générer des conflits sociaux importants*⁴ ».

La multiplication des formes d'emploi est un facteur important de discrimination salariale. La LNT, à l'article 41.1, protège explicitement de la discrimination salariale basée sur le statut d'emploi les personnes travaillant à temps partiel qui ne gagnent pas plus de deux fois le taux du salaire minimum⁵. Concrètement, cela veut dire que si vous gagnez plus de deux fois le taux du salaire minimum, soit plus de 16,00 \$ de l'heure⁶, votre employeur peut, en toute légalité et pour le seul motif que vous travaillez moins d'heures, vous verser un salaire inférieur à celui d'une travailleuse ou d'un travailleur à temps plein qui exécute les mêmes tâches que vous dans le même établissement. Nous demandons depuis longtemps que cette exclusion soit éliminée de la LNT. Les différents gouvernements qui se succèdent opposent tous la même résistance face à

2 Le rapport Bernier soulignait en effet qu'il importe « (...) que la réflexion et les consultations nécessaires soient amorcées sans délai. En effet, plus on tardera, plus il deviendra coûteux socialement et économiquement de nous donner un régime de protection sociale adapté aux conditions d'aujourd'hui ». BERNIER, Jean, JOBIN, Carol et VALLÉE, Guylaine. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Rapport final*, ministère du Travail, février 2003, p. 564.

3 Nation Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels. *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte. Observations finales du comité des droits économiques, sociaux et culturels*, trente-sixième session, Genève, 1^{er}-19 mai 2006, recommandation 48.

4 Supra note 2, p. 37 et 39.

5 Depuis juillet 2000, la *Loi sur les normes du travail* intervient aussi sur la discrimination salariale basée sur la date d'embauche, mais cela ne touche pas le statut d'emploi.

6 Basé sur les taux en vigueur en mai 2007, soit 8,00 \$.

cette revendication, et pour cause : des milliers de personnes travaillant à temps partiel dans le réseau de l'éducation peuvent ainsi être payées à un salaire inférieur, ce qui permet à l'État-employeur de réaliser de belles économies⁷.

Les statistiques démontrent que les écarts salariaux entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel sont importants. Par exemple, dans le secteur du commerce (de gros et de détail), le salaire horaire des emplois à temps plein est en moyenne de 15,61 \$, comparativement à 9,35 \$ pour les postes à temps partiel, pour un écart de 40%. Dans le secteur des administrations publiques, cet écart est de 35% (24,72 \$ pour les emplois à temps plein et 16,06 \$ pour ceux à temps partiel) alors qu'il est de 33% dans le secteur manufacturier (18,91 \$ pour les emplois à temps plein et 12,74 \$ pour ceux à temps partiel)⁸.

Si les personnes qui travaillent à temps partiel n'ont qu'une protection incomplète et imparfaite contre la discrimination salariale, celles qui occupent un emploi temporaire, occasionnel, à la pige, à domicile, par l'entremise d'une agence de placement, etc., n'ont quant à elles aucune protection spécifique. La *Loi sur les normes du travail* établit donc que la discrimination salariale est acceptable pour certaines catégories de travailleurs, surtout pour les femmes en fait, surreprésentées dans les emplois précaires⁹. Les personnes qui occupent ces emplois atypiques touchent, la plupart du temps, des salaires inférieurs à ceux des personnes effectuant des tâches comparables, mais dans le cadre d'un emploi « régulier à temps plein ». Par exemple, chez les personnes non syndiquées, le salaire horaire d'un emploi permanent est en moyenne de 17,51 \$ alors que celui d'un emploi temporaire est de 13,32 \$, pour un écart de 24 %¹⁰.

Quant aux personnes qui ont recours à une agence de placement temporaire, une étude récente de Statistique Canada nous apprend qu'elles gagnent 40 % de moins que celles qui occupent un emploi permanent¹¹. Ces résultats confirment ceux du rapport Tapin qui, déjà en 1993, dénonçait l'écart salarial, au sein d'une même entreprise, entre le personnel provenant d'une agence de placement et celui employé sur une base régulière¹².

Par ailleurs, de nombreuses personnes à la recherche d'un emploi sont embauchées par des entreprises qui ont recours à des programmes d'employabilité. Plusieurs de ces entreprises utilisent ces programmes à d'autres fins que l'insertion en emploi. Les objectifs en sont ainsi détournés et pervertis et les conséquences sont multiples. Ainsi, des personnes ayant véritablement besoin de mesures d'insertion se retrouvent face à des employeurs qui ont des

7 « Heures hasards pour le Conseil du trésor, cette restriction permet d'éviter que les nombreux enseignants à temps partiel payés par l'État s'appuient sur l'article 41.1 de la LNT pour réclamer la parité salariale avec les enseignants à temps plein. » Tiré de DESILETS, Christian et LEDOUX, Denis. *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005. De l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*, Les Publications du Québec, 2006.

8 Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, données annuelles (dollars) 2005, Cansim, Tableau 282-0072. Ces données excluent les heures supplémentaires.

9 Par exemple, en 2002 au Canada, chez les personnes en emploi, 59% des femmes occupaient un emploi permanent à temps plein, contre 66% des hommes. Elles étaient 17% à occuper un emploi permanent à temps partiel contre 5% des hommes et 6% à occuper un emploi temporaire à temps partiel contre 3% des hommes. VOSKO, Leah, ZUKEWICH, Nancy et CRANFORD, Cynthia. *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi*, Statistique Canada, Perspective, octobre 2003, Nu 75-001-XIF au catalogue.

10 Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d'âge, données annuelles (dollars), données pour le Québec, 2005, Cansim, Tableau 282-0074. Ces données excluent les heures supplémentaires.

11 GALARNEAU, Diane. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspectives, vol. 6 no 1, printemps 2005, p. 48. Cette donnée ne tient pas compte des différences liées aux avantages sociaux, ce qui pourrait, selon l'auteure, tendre à accroître les écarts observés.

12 TAPIN, Jean-Robert. *Agences de placement temporaire*, ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, octobre 1993.

exigences ne répondant pas aux objectifs des programmes. Il arrive aussi fréquemment que les personnes embauchées pour occuper ces emplois soient surqualifiées pour le poste, mais sous-payées en raison de leur statut.

revendications :

Afin de restreindre le développement du travail précaire et de limiter les avantages qu'en retirent les entreprises lorsqu'elles y ont recours, **nous demandons** :

- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif :
 - que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
 - qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité couvert par la *Loi sur les normes du travail*, ou
 - qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
 - qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement, ou
 - que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Une différence basée sur des critères objectifs tels l'expérience, l'ancienneté ou le service continu n'est pas jugée comme une disparité de traitement, si ces critères s'appliquent à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

Nous demandons également :

- Que soit éliminée de l'article 41.1 l'exclusion qui s'applique aux personnes gagnant un taux de plus de deux fois le salaire minimum.

L'accès réduit aux avantages sociaux est l'autre problème majeur rencontré par ces travailleuses et travailleurs précaires. Pour éviter que leur statut d'emploi ne les pénalise, **nous demandons** :

- Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie, pour les personnes salariées qui n'ont pas accès, en raison de leur statut d'emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l'entreprise, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur à ces régimes d'avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

Les agences de placement offrent aux entreprises deux types de services : la location de main-d'œuvre temporaire et le recrutement de personnel permanent. Le placement temporaire constitue toutefois 78,3 % des placements faits par les agences au Québec et contribue à 74,4 % de leur revenu d'exploitation¹³. Nous nous concentrerons ici sur les services de location de main-d'œuvre temporaire.

Déjà, en 1993, le rapport Tapin notait le développement accéléré des agences de placement temporaire au Québec¹⁴ et précisait que cet essor s'inscrivait dans un mouvement général de précarisation de l'emploi, généré par des entreprises cherchant sans cesse à diminuer leurs coûts de main-d'œuvre. La situation ne s'est certes pas améliorée depuis et le nombre d'agences de placement va en augmentant¹⁵.

La nécessité d'encadrer les pratiques des agences de placement

La convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les agences d'emploi privées (c181. 1997) reconnaît le rôle que les agences peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail, mais vient rappeler la nécessité de protéger les travailleuses et les travailleurs contre les abus. Cette convention stipule que les États doivent déterminer et répartir les responsabilités respectives des agences et des entreprises utilisatrices en matière, notamment, de conditions de travail et de négociation collective.

Les agences de placement poursuivent des fins lucratives. Leur fonds de commerce, ou, si on préfère, le « produit » qu'elles vendent sur le marché et avec lequel elles visent à faire des profits, ce ne sont pas des meubles, des vêtements ou des petits pois congelés, mais des êtres humains. En raison même de cette particularité et de la vulnérabilité de cette main-d'œuvre, il faut mettre en place un encadrement spécifique.

De nombreux pays ont jugé cet encadrement nécessaire et ont décidé d'imposer des règles aux agences. On peut notamment penser à l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède, la Suisse, la Turquie, pour ne nommer que ceux-là. Le Chili vient tout juste de se doter d'une nouvelle législation qui précise les motifs pour lesquels une entreprise peut recourir à une agence. De plus, cette législation oblige les agences à s'enregistrer et à se doter d'un fonds de garantie et leur attribue un mandat unique : la location **temporaire** de main-d'œuvre. On veut ainsi faire échec aux agences paravent¹⁶ et à la substitution de main-d'œuvre permanente. Fait à noter : les grandes agences agissant au Chili étaient d'accord avec la mise en place de cette législation, car elles voulaient que des règles claires s'appliquent à toutes les agences afin de limiter la concurrence déloyale.

13 PRESTON, Nancy et PROVENÇAL, Luc. *Rapport sur l'Enquête de 2004 sur les services d'emploi*. Statistique Canada, Division des industries de service, 2004, p. 25 et 27.

14 « Le fichier de l'Inspecteur général des institutions financières révèle, au Québec, des augmentations annuelles du nombre des agences variant entre 5 % et 7 %, entre les années 1989 et 1993 ». Supra note 12, p. 22. Tapin évaluait à 345 le nombre d'agences au Québec en 1992.

15 Selon nos informations, 538 agences seraient actuellement inscrites au registre de la CSST.

16 Une « agence paravent » est une agence créée de toutes pièces par une entreprise à qui elle fournit du personnel. Comme son nom l'indique, cette agence sert de « paravent » à l'entreprise qui l'a créée et qui cherche ainsi à contourner les lois du travail. L'agence paravent a un unique client : l'entreprise qui l'a créée.

Plus près de nous, l'Ontario, qui avait abrogé en 2001 la *Loi sur les agences de placement*, a remis à l'ordre du jour l'encadrement des agences de placement. Un projet de loi présentement à l'étude vise à établir un système d'octroi de permis, en vue de la surveillance et de la réglementation des agences de placement. Le projet de loi prévoit que nul ne peut exploiter une agence sans obtenir un permis, qui doit être renouvelé chaque année. L'émission, le maintien ou le renouvellement du permis peuvent être refusés, si la conduite antérieure des dirigeants ou des administrateurs de l'agence offre des motifs raisonnables de croire que l'agence ne sera pas exploitée conformément à la loi, et avec honnêteté et intégrité. L'émission, le maintien ou le renouvellement du permis dépendront également de la solvabilité de l'agence¹⁷.

En ce qui a trait aux codes de déontologie, même si les agences affirment qu'ils réussissent à discipliner les pratiques, nous y voyons de nombreuses insuffisances. Tout d'abord, on peut légitimement questionner le contrôle de l'application de ces codes, car les associations qui en font la promotion ne sont pas forcément informées des manquements au code chez leurs membres. Ensuite, toutes les agences ne sont pas membres des associations qui mettent de l'avant ces codes, loin s'en faut. De plus, les travailleuses et les travailleurs d'une agence de placement temporaire ne connaissent pas les associations d'agences et encore moins leurs codes de déontologie. Finalement, on peut se demander ce que ces codes apportent réellement aux personnes salariées en termes de protection, puisqu'ils n'ont pas force de loi et ne sont pas contraignants. Demander aux agences de placement temporaire de s'autoréguler, c'est demander au renard de garder le poulailler...

Nous croyons qu'il est absolument nécessaire d'encadrer les pratiques des agences de placement temporaire, afin qu'il ne soit plus possible :

- de combler dans l'entreprise-cliente des besoins ou des postes autres que temporaires;
- de faire perdre des droits aux travailleuses et aux travailleurs;
- de freiner l'accès à des postes permanents et ainsi développer la précarité du travail;
- de verser à une travailleuse ou à un travailleur provenant d'une agence de placement temporaire un salaire plus bas que celui versé à un travailleur régulier effectuant un travail comparable dans la même entreprise et d'empêcher ou de réduire leur accès aux avantages sociaux.

Les besoins des entreprises-clientes

Qu'est-ce qui incite les entreprises à recourir aux services des agences de placement temporaire ? Elles peuvent parfois vouloir combler des besoins **ponctuels** de main-d'œuvre, sans devoir passer à travers les étapes de la sélection et de l'embauche de personnel. Ces besoins peuvent être liés à une augmentation provisoire de leurs activités, au remplacement d'une travailleuse ou d'un travailleur en congé de maladie, ou encore à des absences pour obligations familiales (congé parental ou de maternité, etc.). Ces besoins sont légitimes et nous comprenons le rôle que les agences de placement temporaire ont à jouer à cet égard.

D'autres motivations nous apparaissent cependant inadmissibles. Nous n'acceptons pas que des entreprises fassent appel à des agences pour combler, sous couvert de placement temporaire, des besoins **structurels** de main-d'œuvre. Le but de cette substitution de main-d'œuvre

¹⁷ *Projet de loi 161, Loi concernant les agences de placement*, Assemblée législative de l'Ontario, 2^e session, 38^e législature, Ontario 55 Elizabeth II, 2006.

permanente est de diminuer les coûts reliés aux salaires, aux avantages sociaux et à la CSST. Les entreprises cherchent aussi à se départir de leur statut et de leurs responsabilités d'employeur, afin de contourner les lois du travail et d'éviter la syndicalisation. Au Québec, il n'y a aucune limite à la durée d'un placement dit « temporaire ». Plus exactement, aucune réglementation n'encadre les pratiques des agences de placement.

Comme le soulignait le rapport Arthurs sur l'examen des normes fédérales du travail¹⁸, il n'est pas plus acceptable de déguiser un emploi salarié en travail indépendant que de déguiser un emploi permanent en emploi temporaire¹⁹.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que le recours à une agence de placement soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : remplacement de congés de maladie, remplacement de congés parentaux, de maternité, ou pour obligations familiales, augmentation provisoire des activités de l'entreprise, etc.
- Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence de placement temporaire, pour que des personnes salariées effectuent des tâches comparables ou de même nature.

La relation tripartite

De nombreux problèmes découlent du fait que les personnes qui travaillent par l'intermédiaire d'une agence de placement sont dans une relation d'emploi tripartite, alors que nos lois du travail sont conçues pour des relations bipartites. Dans la relation de travail classique, il y a un rapport direct entre un donneur d'ouvrage (l'entreprise) et un exécutant (la personne salariée). L'employeur est alors clairement identifié. Dans la relation tripartite, l'agence agit comme un intermédiaire entre les deux parties : elle embauche la personne salariée, l'envoie dans différentes entreprises-clientes et la rémunère, mais cette personne est généralement sous le contrôle et la direction quotidienne de l'entreprise-cliente. Qui donc est l'employeur dans cette relation tripartite ? L'agence ou l'entreprise-cliente ?

Selon la logique actuelle du droit du travail, on ne peut avoir, pour un même travail, qu'un seul employeur. La Cour suprême, dans l'arrêt *Pointe-Claire*²⁰, a statué que l'identité de l'employeur pouvait varier en fonction des fins poursuivies par différentes lois et a établi une série de critères à appliquer à chaque cas. Les travailleuses et les travailleurs qui sont engagés dans ce « ménage à trois » vivent beaucoup de confusion au sujet de l'identification de l'employeur.

¹⁸ En octobre 2004, le ministre fédéral du Travail mandatait monsieur Harry Arthurs pour effectuer un examen complet de la partie III du *Code canadien du travail*. Trois conseillers experts l'ont soutenu dans cette tâche : Sherry Liang, Daphne Taras et Gilles Trudeau. Le rapport final, « *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle* », rendu public en octobre 2006, est disponible en ligne : www.tf-fls.gc.ca.

¹⁹ Ibid. p. 251.

²⁰ *Pointe-Claire c. Tribunal du travail*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

L'identification de l'employeur véritable pose des enjeux très importants au plan des droits des travailleuses et des travailleurs. On peut penser, par exemple, au calcul des heures supplémentaires ou encore au calcul du service continu, qui détermine l'application de certaines normes comme la durée du préavis de fin d'emploi et la protection contre les congédiements injustes.

Les personnes non syndiquées connaissent généralement mal leurs droits et hésitent souvent à porter plainte, même dans le cadre d'une relation d'emploi «juridiquement claire». Si elles travaillent par l'intermédiaire d'une agence de placement, le fait de ne pas toujours savoir clairement qui est leur employeur ajoute un niveau de difficulté supplémentaire et vient fragiliser davantage l'exercice de leurs droits. La confusion est plus grande encore lorsqu'un problème de juridiction s'ajoute, par exemple lorsque l'entreprise-cliente est régie par les lois fédérales du travail et l'agence par les lois provinciales. Une chatte n'y retrouverait pas ses petits...

Ce problème de l'identification de l'employeur soulève également toute la question de l'imputabilité des entreprises-clientes. Si, par exemple, une entreprise-cliente congédie une femme enceinte et que c'est l'agence qui est considérée comme l'employeur, cette entreprise-cliente ne sera pas imputable de ses actes, aucune sanction ne la visera, ce qui va tout à fait à l'encontre de l'intention du législateur, qui a jugé nécessaire de sanctionner certaines pratiques.

Il n'est pas admissible qu'une entreprise embauche des personnes par l'entremise d'une agence de placement, qu'elle profite de leur travail et qu'elle n'ait aucune responsabilité envers elles.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que la *Commission des relations du travail* (CRT) ait le pouvoir de déclarer, chaque fois que la situation le commande, que soit l'agence, soit l'entreprise-cliente, ou les deux, sont employeurs et responsables, en totalité ou en partie, de toute réparation ordonnée par la CRT (notamment en matière de réintégration, salaire perdu, indemnités de départ et autres compensations liées à la perte de l'emploi).

Ainsi, une entreprise-cliente responsable d'une pratique interdite ou d'un congédiement injuste pourrait être imputable de ses gestes et se voir obligée de réintégrer la victime de cette pratique interdite ou de ce congédiement injuste et de lui verser le salaire perdu. Lorsque la réintégration n'est pas possible, il faut se tourner vers d'autres solutions.

Le problème de la réintégration dans le même poste

Lorsqu'un employeur est reconnu coupable d'une pratique interdite ou d'un congédiement injuste, il peut être tenu de réintégrer dans son poste la victime de cette pratique interdite ou de ce congédiement injuste, en plus de lui verser le salaire perdu.

La réalité du travail dans les agences de placement temporaire fait cependant en sorte que la réintégration dans le même poste, tel que le prévoit la Loi, est souvent impossible, par exemple dans les situations de courtes missions ou de remplacements de congés de maladie. Pour compenser cette perte d'emploi, les commissaires du travail peuvent ordonner le versement de différentes indemnités, mais uniquement dans les cas de congédiements injustes.

Dans les cas de pratiques interdites, leurs pouvoirs sont nettement plus restreints. Lorsque la réintégration est impossible, la réparation se limite au versement du salaire perdu. Il est impossible, par exemple, d'obtenir le versement d'une indemnité de départ ou d'un montant pour des dommages moraux ou exemplaires.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que les pouvoirs des commissaires du travail soient élargis afin de leur permettre, dans les cas de pratiques interdites, de rendre toute décision jugée appropriée dans les circonstances, notamment celle d'accorder une indemnité monétaire pour compenser la perte d'emploi, lorsque la réintégration est impossible ou lorsqu'elle n'est pas souhaitable pour la personne salariée.

Les plaintes pécuniaires

Lorsque, à la suite du dépôt d'une plainte pécuniaire, la Commission des normes du travail conclut que des sommes sont dues à la plaignante ou au plaignant, c'est généralement à l'agence de placement temporaire qu'elle adresse sa réclamation.

En cas de faillite de l'agence de placement, les personnes salariées sont reconnues parmi les créanciers prioritaires, sans toutefois détenir le premier rang. De fait, elles arrivent au 4^e rang et n'ont priorité que pour un maximum de 2000\$. Conséquemment, elles peuvent recevoir une partie plus ou moins grande du salaire qui leur est dû.

Le problème des «fly-by-night», c'est-à-dire les agences qui disparaissent sans laisser de traces, nous préoccupe particulièrement. Même si les «fly-by-night» ne constituent pas la majorité des agences, elles existent bel et bien. Les agences qui sont respectueuses des lois le reconnaissent et le déplorent. Elles ont toutefois tendance à baisser les bras et à conclure qu'on ne peut rien y faire, ce que nous réfutons. Si toutes les agences étaient obligées de demander un permis et de démontrer leur solvabilité pour l'obtenir et pour le renouveler, les problèmes liés aux agences insolvables seraient grandement réduits. La responsabilité solidaire des agences et des entreprises-clientes face aux obligations pécuniaires devrait également être clairement établie dans la Loi. Il serait normal que les entreprises-clientes, qui profitent directement du travail des personnes envoyées par l'agence de placement, aient envers elles une responsabilité financière.

revendications :

Nous demandons :

- Qu'il soit obligatoire pour les agences d'obtenir un permis et que ce permis ne soit accordé que si les agences démontrent leur solvabilité.
- Que les agences de placement temporaire et les entreprises-clientes soient déclarées solidairement responsables des obligations pécuniaires. Nous suggérons de prendre exemple sur l'article 95 de la *Loi sur les normes du travail*, qui établit qu'un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable, avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la Loi.

Les ententes contractuelles

Deux ententes contractuelles interviennent dans la relation tripartite agence/entreprise-cliente/personne salariée : le contrat entre l'agence et la personne salariée et le contrat entre l'agence et l'entreprise-cliente.

1) Entre les agences et les personnes salariées

Les ententes contractuelles qui lient les agences et les personnes à leur emploi comportent des clauses de non-concurrence. Bien qu'elles doivent en principe être une exception à la règle de la liberté contractuelle, ces clauses sont très largement répandues. Selon les cas répertoriés à notre service d'information, certaines clauses empêchent des travailleuses et travailleurs d'occuper un emploi pour toute entreprise-cliente desservie par l'agence qui les a embauchés, qu'ils y aient été affectés ou non, pour une durée variant de 8 à 24 mois après la fin de leur contrat.

Après avoir signé un contrat avec une agence de placement temporaire, les personnes salariées perdent donc, pour une période plus ou moins longue, leur liberté de contracter avec qui et où elles le veulent. Celles qui se font offrir un poste permanent dans une entreprise-cliente se retrouvent ainsi grandement limitées dans leur droit de gagner leur vie en utilisant leurs compétences et leur expérience. En cas de non-respect des clauses de non-concurrence, elles courent le risque d'être poursuivies par l'agence devant les tribunaux civils. Dans certains contrats que nous avons étudiés, le défaut de se conformer entraîne une pénalité de 200 \$ par jour d'infraction, pour un maximum de 5 000 \$. Rares sont les personnes qui sont prêtes à défier ces clauses (bien que plusieurs soient jugées abusives), car les frais à encourir pour se défendre ou pour obtenir un avis juridique sur leur validité sont disproportionnés par rapport à leurs moyens financiers.

Il existe beaucoup de confusion dans les termes utilisés dans les ententes contractuelles entre les agences et les salariés : on y parle de clauses de non-concurrence, d'exclusivité, de disponibilité, de non-sollicitation. Il est très difficile pour les employés d'agences, surtout ceux qui occupent des emplois non professionnels, de s'y retrouver et de bien comprendre la portée de ces clauses.

revendications :

Nous demandons :

- Qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter leur accès à un emploi dans leurs entreprises-clientes.

2) Entre les agences et les entreprises-clientes

L'objet du contrat liant les agences et les entreprises-clientes est la location de main-d'œuvre. Ces ententes contractuelles prévoient le paiement de « frais de référence » par l'entreprise-cliente qui désirerait embaucher sur un poste permanent une personne qui lui a été référée par l'agence de placement. Pour transformer l'assignation temporaire en embauche permanente, l'entreprise-cliente doit, en quelque sorte, « acheter » à l'agence la personne qu'elle désire garder à son emploi. Ces frais peuvent varier de 10 % à 15 % du salaire annuel de la personne (le salaire qui avait été convenu entre l'agence et l'entreprise-cliente pour le placement temporaire) et, en règle générale, ils sont exigibles pendant les 12 mois suivant la fin de la dernière assignation dans l'entreprise-cliente.

Les personnes ainsi embauchées par l'entreprise-cliente perdent le service continu effectué avant l'embauche permanente. Elles repartent de zéro. On comprend aisément que ces dispositions restreignent grandement l'accès à des postes permanents et amplifient la précarité.

revendications :

Nous demandons :

- Qu'une réglementation établisse la nature et le montant maximal des frais que les agences de placement peuvent exiger des entreprises-clientes, surtout en ce qui concerne l'embauche permanente d'une personne salariée.
- Que soit reconnu le service continu effectué par la personne salariée dans l'entreprise-cliente, avant son embauche permanente dans cette même entreprise-cliente.

Les disparités de traitement

On ne peut passer sous silence le fait que les personnes engagées par l'entremise d'une agence de placement temporaire ne bénéficient généralement pas du même salaire ni des mêmes avantages sociaux que le personnel régulier de l'entreprise-cliente où elles travaillent, même si elles accomplissent des tâches comparables. Tel que mentionné précédemment dans la section sur le travail temporaire, les études font état d'écarts de salaire de l'ordre de 40 %²¹. Bien que ce soit inacceptable, la *Loi sur les normes du travail* n'offre aucun recours contre ces disparités de traitement.

²¹ Supra note 11.

Par ailleurs, on comprend difficilement comment les personnes embauchées par une agence de placement peuvent bénéficier d'avantages sociaux au sein même de l'agence, lorsqu'on sait que les agences les mettent souvent en mise à pied temporaire entre chaque mission.

revendications :

Nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement.
- Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie, pour les personnes salariées qui proviennent d'une agence de placement et qui n'ont pas accès, en raison de leur statut d'emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l'entreprise-cliente, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur à ces régimes d'avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d'heures travaillées.
- Tel qu'indiqué plus loin dans la section sur le travail temporaire, nous demandons que soit instaurée une indemnité de précarité représentant 2% du salaire brut. Elle devra être versée à toute personne qui a travaillé en vertu d'un contrat de travail temporaire, y compris le contrat réalisé par l'entremise d'une agence de placement. Cette indemnité doit être versée à la fin de la prestation de travail.

LE STATUT DE SALARIÉ

Les nombreux changements survenus dans l'organisation du travail au cours des dernières années ont entraîné une redéfinition de la relation d'emploi. Dorénavant, il n'est plus exceptionnel d'avoir plus d'un employeur, ou encore de travailler ailleurs que sur les lieux mêmes de l'entreprise, de fournir les outils nécessaires à l'exécution du travail, ou d'être embauché par un intermédiaire (sous-traitant, agence, etc.)

La définition de « salarié » que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) doit donc être élargie, afin de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui. L'élément le plus déterminant de la définition actuelle est la direction et le contrôle exercés, par l'employeur, sur la prestation de travail. Cette notion de « subordination juridique », placée au cœur de la définition de salarié, nous vient de notre Code civil, qui distingue ainsi le contrat de travail du contrat d'entreprise. Cependant, dans les faits, il est de plus en plus fréquent que des personnes salariées aient une grande autonomie dans leur travail (travail à domicile, télétravail, travail dépendant, etc.) et que le contrôle de l'employeur soit indirect et diffus. Il faut donc préciser, dans la définition qu'on retrouve dans la LNT, qu'une personne peut être salariée, qu'elle soit ou non embauchée en vertu d'un contrat de travail tel qu'on l'entend dans le Code civil.

Par ailleurs, toujours dans l'objectif de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui, la dépendance économique d'une travailleuse ou d'un travailleur face à un donneur d'ouvrage doit être explicitement reconnue et faire partie des éléments clés de la définition de salarié.

revendications :

En résumé, **nous demandons** :

- Que la définition de « salarié » que l'on trouve dans la *Loi sur les normes du travail* précise qu'une personne salariée est une personne, embauchée ou non en vertu d'un contrat de travail (au sens du Code civil), qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération. Cette définition devrait inclure la personne qui s'engage à fournir une prestation de travail pour une autre personne, dans un cadre ou selon des modalités tels qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.
- Que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat. Cette présomption viendrait clairement établir à qui incombe le fardeau de preuve, ce que ne fait pas la jurisprudence à l'heure actuelle. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n'est pas salarié. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.

Par ailleurs, de nombreux employeurs tentent d'attribuer à leurs travailleuses et à leurs travailleurs un faux statut d'autonome. Faux statut, parce que le « donneur d'ouvrage » n'est pas réellement un « client », il demeure un employeur et continue de diriger et de contrôler le travail. Les employeurs cherchent ainsi à éviter l'application des lois du travail et le paiement des charges sociales. Les travailleuses et les travailleurs se retrouvent par le fait même privés des droits rattachés au statut de salarié. Le législateur a reconnu le problème et la LNT prévoit, depuis 2002, le droit au maintien du statut de salarié, ce qui protège les personnes dont l'employeur tente de modifier le statut en cours d'emploi. Cependant, la loi actuelle n'est d'aucun secours pour toutes celles et tous ceux qui se font attribuer un faux statut d'autonome à l'embauche.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que soit élargie la portée de l'article 86.1 afin qu'il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut d'entrepreneur indépendant, pourra demander à la *Commission des relations du travail* (CRT) de reconnaître son statut de salarié. L'article 86.1 doit expressément reconnaître la compétence de la CRT d'établir le statut de salarié d'une travailleuse ou d'un travailleur.

LE TRAVAIL À DOMICILE ET LE TÉLÉTRAVAIL

Le travail à domicile n'est pas un phénomène récent. Il existe depuis longtemps dans certains secteurs, comme l'industrie du vêtement. Plus récemment, le développement accéléré des technologies de l'information a fait du télétravail une réalité pour un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs. En effet, plusieurs entreprises profitent de ces nouvelles technologies pour transférer au domicile des travailleuses et des travailleurs l'exécution de nombreuses tâches, dans des domaines comme la traduction, l'informatique, le secrétariat, etc., et elles économisent ainsi sur les coûts d'équipement et de location de bureaux. Déjà, en 1999,

une étude du Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) révélait que 14 % des entreprises québécoises avaient adopté la formule du télétravail et que 25 % d'entre elles comptaient l'expérimenter en l'an 2000²². Plus récemment, une autre enquête effectuée par le CEFRIO révélait que le taux d'utilisation d'Internet à la maison à des fins professionnelles était autour de 20 % de 2001 à 2004, mais qu'il avait augmenté à 25 % en 2005 et à 30 % en 2006²³.

Selon Statistique Canada, il y avait en 2001, au Québec, 104 540 personnes salariées travaillant à domicile (excluant les emplois agricoles), ce qui représentait 3,3 % de la main-d'œuvre salariée (non agricole)²⁴.

Il y a beaucoup de confusion au sujet du statut des travailleuses et des travailleurs à domicile. En effet, bien des gens croient que dès qu'ils travaillent à domicile, ils perdent automatiquement leur statut de salarié pour devenir des travailleurs autonomes; d'autres encore croient que les heures de travail à domicile sont impossibles à contrôler et que les heures supplémentaires sont par le fait même impossibles à calculer et à rémunérer. Il faut souvent remettre les pendules à l'heure lorsqu'on aborde ce sujet et s'assurer que les personnes qui travaillent à domicile connaissent bien leurs droits.

Bien que le travail à domicile puisse présenter certains avantages (économies sur les frais de transport, souplesse dans les horaires, meilleure conciliation famille/travail, etc.) pour les personnes qui sont en mesure de négocier de bonnes conditions avec leur employeur, il peut aussi comporter de sérieux inconvénients. En effet, outre l'isolement social qu'il peut entraîner, certaines travailleuses et certains travailleurs doivent parfois fournir et entretenir à leurs frais de gros équipements, comme une machine à coudre industrielle, un ordinateur, de coûteux logiciels professionnels, etc. Ils doivent également, dans bien des cas, assumer des frais non négligeables pour les assurances, le chauffage, l'électricité, l'ameublement de bureau, etc.

revendications :

Compte tenu de la réalité du travail à domicile et de la nécessité de protéger adéquatement des personnes salariées qui sont dans une situation d'isolement et de vulnérabilité, **nous demandons :**

- Que le salaire des travailleuses et des travailleurs à domicile soit majoré d'au moins 10 % afin de couvrir les coûts liés à l'équipement et aux fournitures requis pour l'exécution du travail (local, électricité, chauffage, ligne téléphonique, télécopieur, ordinateur, imprimante, entretien de l'équipement, etc.). Cette somme ne doit pas être incluse dans le calcul du revenu imposable. Nous proposons que cette majoration ne s'applique pas aux personnes qui effectuent du travail à domicile de manière ponctuelle ou occasionnelle.
- Que la LNT interdise à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles envers une personne salariée qui aurait refusé de travailler à la maison, alors que ce n'est pas prévu dans ses conditions de travail.

22 GALIPEAU, Sylvia. « Les télétravailleurs et leurs téléemployeurs », Le Devoir, 13 décembre 1999, p. B2.

23 NETendances 2006 : Évolution de l'utilisation d'Internet au Québec depuis 1999, CEFRIO.
<http://www.infometre.cefrio.qc.ca/loupe/enquetes/netendances2006.asp>, en ligne le 3 mars 2007.

24 Catégorie de lieu de travail, certaines caractéristiques démographiques et de la population active et sexe pour la population active occupée de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et les territoires, recensement de 2001. Ottawa, Statistique Canada, 11 février 2003. Recensement du Canada de 2001. Nu 97F0014XCB2001001 au catalogue.

- Que la LNT assure une égalité de traitement entre les personnes salariées qui travaillent à domicile et les autres personnes salariées qui accomplissent un travail équivalent pour le même employeur. Il faut donc, tel que nous l'avons mentionné précédemment, modifier l'article 41.1 et prévoir une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte de tout avantage social causée par le statut d'emploi.

LES PERSONNES ŒUVRANT EN MAINTIEN À DOMICILE, RÉMUNÉRÉES PAR LE CHÈQUE EMPLOI-SERVICE

Des milliers de personnes, surtout des femmes, gagnent leur vie en prenant soin, à domicile, de personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Avec le vieillissement de la population, on peut présumer que le phénomène ira croissant. Ces personnes qui travaillent en maison privée comptent parmi les plus vulnérables, notamment parce qu'elles sont très isolées. De plus, elles effectuent un travail traditionnellement féminin, peu valorisé et mal rémunéré. Nous sommes très préoccupés par la situation des travailleuses et des travailleurs de gré à gré, qui œuvrent en maintien à domicile, et qui sont rémunérés par le chèque emploi-service. Pour bien comprendre leur situation, un rapide retour en arrière s'impose²⁵.

À partir de 1978, certaines personnes handicapées commencent à recevoir de l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPHQ) une aide financière (nommée « allocation directe ») leur permettant d'embaucher directement une ou des personnes pour leur dispenser des soins à domicile. Cela a pour effet de les placer au cœur de relations contractuelles privées : les personnes ainsi embauchées, des femmes dans la presque totalité des cas, sont des travailleuses de gré à gré, généralement payées au noir à un salaire inférieur au salaire minimum et elles sont exclues de la protection des lois du travail.

À la fin des années 1980, le programme de l'allocation directe est élargi à l'ensemble de la population ayant besoin de soins à domicile et un nombre encore plus important de travailleuses est ainsi maintenu en dehors du champ du travail reconnu, encadré et protégé par les lois du travail. La gestion du programme est transférée aux CLSC et ce sont donc ces derniers qui déterminent les besoins des personnes handicapées, âgées ou malades qui nécessitent des soins à domicile et, conséquemment, le montant de l'allocation qui leur sera accordé.

Puis, en 1998, le gouvernement du Québec, soucieux de mettre fin au travail au noir et, dit-il, d'améliorer les protections sociales des personnes payées par l'allocation directe, met en place la mécanique du chèque emploi-service. Dorénavant, l'allocation n'est plus remise directement aux personnes handicapées ou âgées nécessitant des soins à domicile. Ces dernières, ainsi que les personnes à leur emploi, doivent maintenant s'inscrire au *Centre de traitement du chèque emploi-service* des services de paie Desjardins, qui se charge de faire tous les prélèvements à la source et de remettre une paye « nette » aux personnes salariées. Le premier objectif du gouvernement, c'est-à-dire la fin du travail au noir relié à l'allocation directe, est atteint.

²⁵ Ces informations sont tirées de *Chèque emploi-service : qu'en est-il de la dignité des personnes ?*, mémoire présenté au MSSS par l'ASAD, le CAPVISH, Ex Aequo, le ROPPH et PUCEs, novembre 2004.

Qu'en est-il du second objectif, qui vise l'amélioration de la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service ?

Au fil des ans, les conditions de travail de ces personnes se sont modifiées. Elles sont maintenant couvertes par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (*Au bas de l'échelle* a d'ailleurs fait des pressions en ce sens il y a quelques années), elles cotisent au Régime des rentes du Québec et elles peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cependant, malgré certaines améliorations, de nombreux problèmes demeurent. Leurs conditions salariales sont déplorables²⁶, malgré la lourdeur de leurs responsabilités et de leurs tâches. De nombreuses tâches auparavant effectuées par les auxiliaires familiales des CLSC leur ont d'ailleurs été peu à peu transférées.

De plus, l'application de la *Loi sur les normes du travail* pose de sérieuses difficultés et cela s'explique en grande partie par le fait que c'est la personne qui reçoit les services qui devient l'employeur, plutôt que le CLSC, qui intervient d'ailleurs dans la relation. En dispensant des services à plusieurs personnes, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas un employeur, mais plusieurs. Ils se déplacent d'un domicile à l'autre, sans que leur temps de déplacement soit payé. Les CLSC exigent parfois que ces personnes suivent des formations, mais elles ne sont pas rémunérées pour ce faire, ce qui est contraire à la loi. Si elles travaillent plus de 40 heures par semaine mais pour plusieurs employeurs, elles n'ont pas droit à la majoration pour les heures supplémentaires. Le programme du chèque emploi-service prévoit le versement de l'indemnité de vacances (4 % du salaire brut) à chaque paye, plutôt qu'au moment de la prise des vacances, ce qui est aussi contraire à la loi. De plus, le programme ne prévoit pas que certaines personnes puissent atteindre cinq ans de service continu et avoir ainsi droit à 6 % de vacances plutôt qu'à 4 %. Bref, les problèmes sont nombreux !

Il est inadmissible que le gouvernement développe en maintien à domicile des emplois de si mauvaise qualité et on peut sérieusement questionner sa volonté réelle d'améliorer la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service. Ces personnes font les frais de la volonté du gouvernement d'offrir des services de maintien à domicile à moindre coût et constituent ni plus ni moins que de la main-d'œuvre à rabais. Ces problèmes n'existeraient pas si les CLSC (qui établissent les besoins, accordent les allocations et s'assurent de la qualité des services) étaient reconnus employeur, plutôt que la personne qui reçoit les services. Nous croyons qu'il est possible de répondre aux besoins des personnes handicapées ou âgées tout en améliorant les conditions de travail dans ce secteur.

revendications :

Pour toutes ces raisons, **nous demandons** :

- Que l'État assume sa responsabilité d'employeur envers les personnes qui œuvrent en maintien à domicile et qui sont rémunérées avec le chèque emploi-service.
- Que l'intégralité de la LNT s'applique à ces travailleuses et à ces travailleurs : droit à 6 % de paye de vacances après cinq ans de service continu et paye de vacances versée au moment des vacances, temps de déplacement et de formation payé, etc.

²⁶ Ibid. p. 5. Le salaire horaire varierait entre 8,30\$ et 10,67\$.

LE TRAVAIL TEMPORAIRE

On les appelle travailleuses et travailleurs contractuels, temporaires, surnuméraires, occasionnels. Ils ont en commun le fait d'occuper des emplois à durée déterminée, n'offrant aucune perspective à long terme, donnant un accès réduit ou même inexistant aux avantages sociaux et un salaire presque systématiquement inférieur à celui des personnes engagées sur une base régulière. Selon une étude de Statistique Canada, la proportion de personnes salariées qui ont deux ans d'ancienneté ou moins et qui occupent des emplois temporaires a subi une hausse marquée, passant de 12 % en 1989 à 22 % en 2004. Pour celles qui ont un an d'ancienneté ou moins, cette proportion est passée de 15 % à 26 %²⁷. Cette étude nous apprend également que les salaires des personnes ayant deux ans d'ancienneté ou moins auraient beaucoup baissé par rapport au salaire des autres travailleurs, et cela, à l'intérieur des mêmes tranches d'âge. Cela *« semble indiquer que les entreprises canadiennes (anciennes et nouvelles) ont réagi à l'intensification de la concurrence intraindustrielle et étrangère d'au moins trois manières, soit en réduisant les salaires offerts à leurs nouveaux salariés, en destinant des emplois temporaires à une proportion croissante de ces travailleurs et en se montrant moins enclins à mettre à la disposition de leur personnel des régimes de retraite à prestations déterminées²⁸ »*.

Le travail temporaire frappe donc de plein fouet les personnes qui ont une faible durée de service continu et leurs conditions de travail se dégradent.

Pourtant, les exigences de performance envers les travailleuses et les travailleurs temporaires sont très élevées : on leur demande de faire preuve d'une capacité d'adaptation exceptionnelle, d'une efficacité immédiate, sans période de formation. Ils doivent s'intégrer à la culture de l'entreprise comme s'ils la connaissaient depuis toujours.

revendications :

Pour tenir compte de ces exigences élevées et de la situation précaire du nombre grandissant de personnes qui travaillent sur une base temporaire, **nous demandons** :

- Que soit instaurée une indemnité de précarité représentant 2 % du salaire brut. Elle devra être versée à toute personne qui a travaillé en vertu d'un contrat de travail temporaire, y compris le contrat réalisé par l'entremise d'une agence de placement. Cette indemnité doit être versée à la fin de la prestation de travail.
- Que la LNT assure une égalité de traitement entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers. Il faut donc, tel que nous l'avons mentionné précédemment, modifier l'article 41.1 et prévoir une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte de tout avantage social causée par le statut d'emploi.

²⁷ MORISSETTE, René et JOHNSON, Anick. *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada ?*, Statistique Canada, 2005, Nu 11F0019MIF au catalogue. Ces données visent les personnes de 25 à 64 ans qui n'étudient pas à temps plein.

²⁸ Ibid. p. 7.

LES INDEMNITÉS DE DÉPART SUITE À UNE PERTE D'EMPLOI

Afin d'aider les personnes qui doivent faire face à la perte de leur emploi, qui se retrouvent dans bien des cas sans économies, avec des prestations d'assurance-emploi de plus en plus basses (quand elles y ont droit!) et afin de reconnaître leurs années de loyaux services pour l'entreprise qui met fin à leur emploi, la Loi doit prévoir le versement d'indemnités de départ. Il est normal qu'une certaine part des bénéfices réalisés par l'entreprise revienne aux travailleuses et aux travailleurs qui ont contribué à cette accumulation de richesses. De plus, nous croyons que cette mesure viendrait stabiliser l'emploi. Elle aiderait à maintenir en poste les travailleuses et les travailleurs plus âgés, dont certaines entreprises cherchent parfois à se débarrasser sans autre motif que le versement de salaires moins élevés à du personnel ayant moins d'expérience et de service continu. Cette manœuvre s'effectue trop souvent sans qu'il en coûte un sou aux entreprises. La *Loi sur les normes d'emploi* en Ontario prévoit que certaines entreprises versent de telles indemnités de départ²⁹. Pour sa part, le *Code canadien du travail* prévoit, pour les personnes licenciées comptant 12 mois de service continu et plus, une indemnité de deux jours par année de service, pour un minimum de cinq jours. Le rapport Arthurs sur l'examen des normes fédérales du travail, propose d'augmenter cette indemnité de départ pour les travailleurs comptant plus de 10 ans de service, en la faisant passer de deux à trois jours par année de service. À l'heure actuelle, explique le commissaire Arthurs, « un employé comptant 25 années de service aurait droit à une indemnité de départ de 10 semaines (50 jours payés) (...). Il s'agit d'une somme modique comparativement aux 50 semaines ou plus que les tribunaux pourraient accorder à un employé ayant une ancienneté semblable en guise de préavis « raisonnable ». (...) Une indemnité de départ accrue tiendrait compte du fait que les travailleurs âgés sont susceptibles de connaître une interruption de gains importante lorsqu'ils se retrouvent soudainement sur le marché du travail après de nombreuses années à occuper le même emploi. En outre, en un sens, l'indemnité de départ représente un produit du capital investi au profit de l'employeur que constituent les compétences, les efforts et la loyauté à long terme de ces travailleurs³⁰ ».

revendications :

Nous demandons :

- Que la personne licenciée qui justifie d'un an de service continu ait droit à une indemnité de départ représentant 2% de son salaire annuel brut, à laquelle s'ajoute 1% de ce salaire annuel brut pour chaque année supplémentaire de service continu. Cette indemnité de départ ne correspond même pas au minimum de ce qui est accordé par les tribunaux civils en cas de licenciement³¹.
- Nous demandons également que la personne congédiée qui justifie d'un an de service continu ait droit à une indemnité de départ de 0,5% de son salaire annuel brut, à laquelle s'ajoute 0,25% de ce salaire annuel brut pour chaque année supplémentaire de service continu. Cette indemnité ne s'applique pas lors des congédiements pour faute grave.
- Par ailleurs, s'il y a eu des absences pour maladie, accident, congé de maternité, de paternité ou parental, le calcul de l'indemnité devra être fait en utilisant la méthode de calcul prévue à l'article 74 LNT.

²⁹ En Ontario, les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 2 500 000\$, sont tenues de verser aux personnes licenciées cumulant cinq ans de service continu, une indemnité de cessation d'emploi représentant une semaine de salaire par année de service, pour un maximum de 26 semaines.

³⁰ Supra note 18, p. 185.

³¹ Les indemnités pour perte d'emploi accordées par les tribunaux civils représentent de deux à quatre semaines de salaire par année de service.

LE PRÉAVIS

Lorsqu'un employeur met fin à un contrat de travail ou qu'il effectue une mise à pied de plus de six mois, la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'il doit donner les préavis suivants :

0 à moins de 3 mois :	aucun préavis
3 mois à moins d'un an :	1 semaine
1 an à moins de 5 ans :	2 semaines
5 ans à moins de dix ans :	4 semaines
10 ans et plus :	8 semaines

En cas de licenciement, de nombreuses provinces canadiennes prévoient un préavis plus généreux et/ou plus progressif³². Par exemple, l'Ontario et la Colombie-Britannique accordent les préavis suivants :

0 à moins de 3 mois :	aucun préavis
3 mois à moins d'un an :	1 semaine
1 an à moins de 3 ans :	2 semaines
3 ans à moins de 4 ans :	3 semaines
4 ans à moins de 5 ans :	4 semaines
5 ans à moins de 6 ans :	5 semaines
6 ans à moins de 7 ans :	6 semaines
7 ans à moins de 8 ans :	7 semaines
plus de 8 ans :	8 semaines

Nous croyons que la LNT doit accorder un meilleur préavis et qu'elle doit également en rendre l'application plus progressive, de manière à tenir compte de la diminution marquée de la durée moyenne de service continu chez les personnes salariées.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Qu'en cas de cessation d'emploi, l'employeur donne les préavis suivants :

0 à moins de trois mois :	aucun préavis
3 mois à moins de 2 ans :	2 semaines
2 ans à moins de 3 ans :	3 semaines
3 ans à moins de 4 ans :	4 semaines
4 ans à moins de 5 ans :	5 semaines
5 ans à moins de 6 ans :	6 semaines
6 ans à moins de 7 ans :	7 semaines
7 ans et plus :	8 semaines

³² C'est le cas de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de l'Ontario, de la Saskatchewan, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

LE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Le délai de deux ans de service continu exigé pour avoir droit à la protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante est un bon exemple de l'inadéquation de la *Loi sur les normes du travail* face à la précarisation du travail. En effet, cette précarisation entraîne d'emblée une diminution marquée de la durée moyenne de service continu, ce qui a pour conséquence d'exclure un nombre grandissant de personnes de la protection contre les congédiements injustes³³.

Les statistiques sont éloquentes : 40 % des personnes non syndiquées n'ont pas deux ans de service et 26 % n'ont pas un an³⁴.

Quatre personnes non syndiquées sur dix sont donc sans protection face aux congédiements injustes, ce qui est injustifiable ! Si le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante était accessible après un an de service continu plutôt que deux, comme cela est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*, un nombre plus important de personnes salariées seraient protégées. Cette mesure contribuerait à développer une meilleure stabilité en emploi et à freiner la précarisation du travail.

Les employeurs n'ont pas besoin d'une « période de probation » de deux ans pour savoir si quelqu'un fait ou non l'affaire, un an est amplement suffisant. Cette norme permettrait de réduire de beaucoup les injustices dont sont victimes les personnes non syndiquées. Rappelons en outre que le fait de donner accès au recours contre les congédiements injustes après un an plutôt que deux, n'empêchera en aucune manière un employeur de congédier une ou un salarié au-delà de cette période, dès lors qu'il s'agira bien d'un congédiement pour une cause juste et suffisante.

revendications :

Pour toutes ces raisons, **nous demandons** :

- Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu plutôt que deux.

L'ACCÈS À LA FORMATION ET AUX POSTES VACANTS

Un des aspects négatifs du travail précaire est la déqualification qu'il peut entraîner chez les travailleuses et les travailleurs occupant un tel emploi, ces personnes ayant rarement accès à de la formation en emploi. La situation est encore pire depuis que des modifications apportées à la

³³ Comme nous l'avons expliqué dans la section sur le travail temporaire, la proportion de personnes salariées qui ont deux ans d'ancienneté ou moins et qui occupent des emplois temporaires a subi une hausse marquée, passant de 12 % en 1989 à 22 % en 2004. Pour celles qui ont un an d'ancienneté ou moins, cette proportion est passée de 15 % à 26 %. Voir note 27.

³⁴ Statistique Canada, *Durée de l'emploi selon la couverture syndicale et le sexe, moyennes annuelles 2006*, compilation spéciale faite pour *Au bas de l'échelle*.

Loi sur la formation de la main-d'œuvre ont soustrait 25 000 entreprises de l'application de cette loi essentielle, faisant passer la masse salariale nécessaire pour qu'une entreprise y soit assujettie de 250 000 \$ à un million³⁵. Le phénomène touche particulièrement les femmes, qui occupent beaucoup d'emplois précaires, souvent dans de petites entreprises. De plus, elles sont plus susceptibles de quitter le marché du travail pour des périodes plus ou moins longues en raison d'obligations familiales, ce qui peut augmenter leurs besoins de formation continue.

Le gouvernement du Québec reconnaît, dans sa nouvelle politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, que le problème touche particulièrement les femmes, de même qu'il reconnaît les faiblesses de ses politiques en matière de formation continue :

« Le maintien en emploi est tributaire de plusieurs facteurs dont, notamment, l'accès à la formation continue (...). Le maintien et le développement des connaissances tout au long de la vie active sont d'autant plus exigeants aujourd'hui que le savoir évolue à un rythme accéléré. La mondialisation des marchés, la rapidité des communications ainsi que le renouvellement rapide des connaissances et des technologies sont autant de facteurs qui exigent de la main-d'œuvre non seulement une formation de base suffisante, mais aussi la mise à jour régulière des connaissances et des compétences individuelles. La main-d'œuvre est appelée dorénavant à s'adapter fréquemment à de nouveaux environnements de travail et à de nouvelles fonctions. Or, la participation à des activités de formation continue est plus faible au Québec qu'au Canada et que dans les autres pays de l'OCDE.

(...) Les employeurs appuient davantage les hommes, alors que les femmes ont tendance à prendre elles-mêmes l'initiative de se former. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une importante proportion de la main-d'œuvre féminine travaille dans de petites et moyennes entreprises (PME), dont certaines ne sont pas couvertes par la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui oblige l'employeur dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars à investir au cours d'une même année civile l'équivalent d'au moins 1% de cette masse salariale dans la formation de son personnel. Les PME éprouvent souvent plus de difficulté à adhérer à une culture de formation continue. Certaines travailleuses n'ont donc pas l'occasion d'accéder à une formation qualifiante et transférable, ce qui non seulement nuit à leur progression hiérarchique et salariale, mais peut même compromettre leur maintien en emploi. En outre, plus de travailleuses que de travailleurs s'absentent temporairement du marché du travail pour des raisons familiales (congés de maternité ou autres) et une absence prolongée du marché du travail implique souvent une remise à niveau des connaissances.³⁶»

Le principe d'égalité de traitement que nous demandons d'introduire dans la Loi doit viser non seulement les salaires et les avantages sociaux, mais également l'accès à la formation. Ce principe d'égalité de traitement est largement recommandé par l'Organisation internationale du travail :

- la Recommandation 182 (1994) sur le travail à temps partiel établit à l'article 15 que « des mesures devraient être prises pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation (...) »;

³⁵ Sur ce sujet, voir l'éditorial de Josée Boileau dans *Le Devoir* du 19 décembre 2006.

³⁶ *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Gouvernement du Québec, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2006, p. 50.

- la Convention 181 (1997) sur les agences d'emploi privées stipule à l'article 11 que les États doivent « *prendre toutes les mesures nécessaires, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées (...) en matière (...) f) d'accès à la formation* »;
- la Convention 177 sur le travail à domicile (1996) précise, aux articles 4.1 et 4.2, que « *la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile (...) en ce qui concerne f) l'accès à la formation* ».

Dans l'objectif d'éliminer les disparités de traitement et de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, il faut que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* s'applique aux petites entreprises et il faut s'assurer que les employeurs n'exercent pas, dans l'accès à la formation offerte par l'entreprise, de discrimination envers les personnes qui occupent un emploi atypique.

Ces personnes doivent également être informées, de manière appropriée, de toute ouverture de poste dans l'entreprise, au même titre que les travailleuses et les travailleurs occupant un emploi régulier.

revendications :

Nous demandons :

- Que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
- Que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* prévoit des dispositions pour garantir une équité dans l'accès à la formation, pour toutes les catégories de personnel et pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de l'entreprise.
- Que les personnes qui occupent un emploi atypique soient informées, de manière appropriée, de toute ouverture de poste dans l'entreprise, au même titre que celles qui occupent un emploi régulier.



2- La durée du travail

Historiquement, la durée du travail a donné lieu à de nombreuses luttes ouvrières et elle fut l'objet des premières législations sur le travail. Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) à l'égard de la durée du travail laissent place à de nombreux abus. En effet, les personnes salariées ne peuvent refuser de faire des heures supplémentaires que dans des situations bien précises ou après avoir travaillé de longues heures. Elles ne peuvent pas non plus, sans l'accord de l'employeur, prendre des pauses-santé au cours de leur quart de travail ni cesser le travail lors de leur période de repas. En effet, l'article 79, qui prévoit que l'employeur doit accorder pour le repas une période de trente minutes sans salaire après cinq heures consécutives de travail, précise que « *cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail* ». La durée du congé annuel payé est plafonnée en tout et pour tout à trois semaines. Les employeurs exigent de plus en plus de disponibilité de leur personnel, tant sur les lieux que hors des lieux de travail et imposent de plus en plus fréquemment des horaires (et des revenus!) variables et irréguliers³⁷. Toutes ces dispositions accordent un très grand pouvoir de gérance aux employeurs et très peu de droits aux personnes salariées qui doivent démontrer une disponibilité presque totale à l'entreprise.

Il faut donc revoir l'ensemble des articles de la Loi qui touchent la durée du travail. Ces normes doivent être revues dans la perspective de freiner l'exploitation et les abus, d'améliorer la conciliation famille/travail, de partager le temps de travail et d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs qui ne sont pas, il est désolant de devoir le rappeler, de la marchandise dont l'employeur peut disposer à sa guise.

LA SEMAINE ET LA JOURNÉE NORMALES DE TRAVAIL

Ce qu'on appelle la semaine normale de travail sert à déterminer le moment à partir duquel le temps de travail est considéré comme du temps supplémentaire. Bien que la *Loi sur les normes du travail* précise que la durée de la semaine normale de travail est de 40 heures, elle ne précise pas la durée d'une journée normale.

Les conséquences de ce « trou » dans la Loi, c'est qu'une personne travaillant à temps partiel ne reçoit pas de majoration pour ses heures supplémentaires, même si elle travaille beaucoup plus d'heures que son horaire habituel. Par exemple, une personne travaillant habituellement trois jours par semaine, sept heures par jour, pour un total de 21 heures par semaine, pourrait faire trois journées de 13 heures, pour un total de 39 heures, et ne recevoir aucune majoration pour ces heures supplémentaires.

³⁷ Selon l'Institut de la statistique du Québec « *les horaires quotidiens de travail non usuels concernent, en 2002, 3 salariés sur 10 (27,6%), soit environ 949 400 personnes au Québec* ». Tiré de *Données démographiques en bref*, vol. 9, nu. 3, juin 2005, p. 1. Les horaires de travail non usuels dont il est question dans cet article concernent essentiellement les horaires par quarts rotatifs, par quarts fractionnés, le travail sur appel, le travail selon des horaires irréguliers variant d'une semaine ou d'un mois à l'autre.

Cette discrimination salariale envers les personnes travaillant à temps partiel pourrait être facilement corrigée en ajoutant dans la Loi une journée normale de travail de huit heures, comme cela est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*, dans quatre provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Saskatchewan) ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon. Avec l'éclatement des horaires de travail et le nombre important de personnes qui travaillent à temps partiel ou qui cumulent des emplois, la définition d'une période normale de travail ne peut plus se faire dans le seul cadre d'un horaire hebdomadaire. Elle doit aussi se faire dans le cadre d'un horaire journalier.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que soit introduit dans la LNT le principe d'une journée normale de travail et qu'elle soit d'une durée de huit heures.
- Que soit modifié l'article 53, afin de permettre l'étalement des heures de travail sur une base autre que quotidienne. Cela pourrait permettre, dans certains cas, des horaires de travail comprimés sur quatre jours, sans que cela donne lieu à une majoration pour des heures supplémentaires.

LES EXCLUSIONS À L'APPLICATION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

L'article 52 de la Loi établit une longue liste d'exclusions à l'application de la semaine normale de travail, donc au droit à une majoration pour les heures supplémentaires. Les exclusions sont bien souvent une porte ouverte sur les abus et nombreux sont les employeurs qui tentent de les utiliser dans l'unique but de se soustraire à l'application de la Loi. On voit par exemple des personnes salariées se faire «généreusement accorder» un statut de cadre par des employeurs qui cherchent à éviter le paiement des heures supplémentaires, la chose étant bien sûr présentée aux travailleuses et aux travailleurs comme une promotion! Ces derniers voient alors leur semaine de travail s'allonger indûment, sans que leur salaire augmente pour autant, bien au contraire, et ils n'ont aucun des pouvoirs habituellement dévolus aux cadres!

revendications :

Face à cette prolifération de faux-cadres, **nous demandons** :

- Que l'article 54 (3) soit abrogé et qu'un règlement spécifie que la semaine normale des cadres est de 45 heures.

LE DROIT DE REFUSER DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires est reconnu après une semaine de 44 heures en Saskatchewan, après la durée habituelle de la journée de travail et après une semaine de 48 heures en Ontario, le dimanche au Nouveau-Brunswick et après une journée de huit heures et une semaine de 40 heures au Manitoba. Le Manitoba limite le droit de gérance de l'employeur en précisant qu'il ne comprend pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires (art. 16). Le rapport Arthurs sur la révision des normes du travail fédérales recommande pour sa part que, en dehors de quelques exceptions, le droit de refuser de faire des heures supplémentaires soit accordé après 48 heures de travail dans une semaine et 12 heures de travail dans une journée. Il recommande également que les travailleuses et les travailleurs aient le droit de refuser de travailler au-delà de leurs heures normales de travail si cela occasionne des conflits d'horaires avec un autre emploi, des cours ou des obligations familiales³⁸.

Au Québec, en dehors de certaines exceptions, les personnes salariées ne peuvent refuser de faire des heures supplémentaires que dans les situations suivantes (art. 59.0.1 LNT) :

- sur une base quotidienne, elles ont déjà travaillé quatre heures au-delà de leurs heures habituelles de travail, ou 14 heures dans les dernières 24 heures, selon la période la plus courte;
- leurs horaires de travail sont variables ou non continus et elles ont déjà travaillé 12 heures dans les dernières 24 heures;
- sur une base hebdomadaire, elles ont déjà travaillé 50 heures dans la semaine;
- elles ont effectué six jours de travail de suite et ont alors droit à la période de repos hebdomadaire de 32 heures consécutives;
- leur absence du travail est nécessaire pour leur permettre de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de leur enfant ou de l'enfant de leur conjointe ou conjoint ou en raison de l'état de santé d'une personne proche, bien que tous les moyens raisonnables aient été pris pour éviter de s'absenter.

Pour toute autre raison, quiconque refuse de faire des heures supplémentaires sur demande expresse de l'employeur peut se voir congédier. Le pouvoir de gérance dévolu aux employeurs quant aux horaires de travail est abusif et enlève aux personnes salariées leur dimension humaine, pour les réduire à un élément parmi tant d'autres dans le processus de production de l'entreprise. L'état actuel des choses pose des difficultés importantes à de nombreuses personnes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales, ou qui cumulent des emplois, ou qui poursuivent des études.

³⁸ Supra note 18, p. 153-154.

revendications :

Nous demandons :

- Que l'article 59.0.1 soit modifié pour permettre à une personne salariée de refuser de travailler :
 - Plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, le droit de refus s'exerce après huit heures de travail. Pour les personnes salariées qui ont un horaire variable et à qui l'employeur doit remettre l'horaire une semaine à l'avance (tel que nous le recommandons plus loin dans la section sur les horaires de travail), c'est cet horaire, tel qu'il a été prévu, qui s'applique.
 - Plus de 12 heures par période de 24 heures, quel que soit le type d'horaire.
- Sous réserve de l'article 53, plus de 48 heures de travail par semaine, ou, pour une personne salariée qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie-James, plus de 60 heures de travail par semaine.
- Nous proposons par ailleurs de conserver le dernier alinéa de l'article 59.0.1, qui stipule que le droit de refuser de faire des heures supplémentaires « *ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié* ».

LE NOMBRE MAXIMUM D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS UNE ANNÉE

La durée du travail a de plus en plus tendance à se polariser : en effet, alors que de nombreuses personnes voient leur semaine de travail s'allonger de façon marquée, d'autres se voient contraintes de travailler à temps partiel ou de cumuler différents emplois à défaut de trouver un emploi à temps plein³⁹. La question du partage du travail et de la gestion des heures supplémentaires est complexe. D'un côté, il y a les personnes touchant de bas salaires et celles occupant des emplois saisonniers, qui ont souvent besoin de faire des heures supplémentaires pour joindre les deux bouts; d'un autre côté, une meilleure gestion des heures supplémentaires contribuerait sans doute à la création d'emplois.

Pour tenir compte de l'ensemble de ces éléments, nous proposons de limiter les heures supplémentaires (c'est-à-dire celles qui dépassent la semaine normale de 40 heures) sur une base hebdomadaire et annuelle. Sur une base hebdomadaire, nous croyons que la LNT devrait établir une durée maximale de travail de 60 heures. Au-delà de cette durée, les travailleuses et les travailleurs ne seraient plus autorisés à travailler et les employeurs devraient faire appel à d'autres personnes salariées.

³⁹ « Si la semaine de travail moyenne des Canadiens n'a augmenté que de façon marginale, des différences importantes sont apparues entre les extrêmes. Bien des travailleurs sous-employés aimeraient augmenter leurs heures de travail rémunéré, mais une part grandissante de ceux qui travaillent de longues ou de très longues heures souhaitent jouir de plus de temps libre ou, du moins, d'avoir un contrôle accru sur l'établissement de leurs horaires de travail. » Supra note 18, p. 114.

Sur une base annuelle, la Loi devrait limiter l'utilisation des heures supplémentaires à 520 heures par année de référence, par personne salariée, ce qui représente une moyenne de 50 heures de travail par semaine, donc une moyenne de 10 heures supplémentaires par semaine, ce qui n'est pas rien ! Pour éviter que les employeurs ne soient tentés de congédier les personnes ayant atteint le plafond des 520 heures supplémentaires, il faudrait indiquer à l'article 122 de la Loi qu'il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'il a atteint ou qu'il est sur le point d'atteindre la limite de 520 heures.

Nous favorisons un partage du temps de travail **et** une hausse significative du salaire minimum, afin de limiter l'impact d'un plus grand contrôle des heures supplémentaires sur les personnes à bas salaire. Il faut, bien sûr, accorder le droit de refuser de faire des heures supplémentaires, tel que mentionné précédemment.

Au Canada, plusieurs provinces imposent une durée maximale de travail. On retrouve, par exemple :

- une journée maximale de 12 heures en Alberta;
- un repos obligatoire de 8 heures à Terre-Neuve, ce qui équivaut à une journée maximale de 16 heures;
- une semaine maximale de 60 heures en Ontario;
- une semaine maximale de 48 heures dans le *Code canadien du travail* (une moyenne sur deux semaines peut s'appliquer dans certains cas);
- une journée maximale de 10 heures et une semaine maximale de 60 heures au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.

revendications :

En résumé, pour permettre une meilleure répartition du temps de travail, **nous demandons** :

- Que la Loi établisse une semaine maximale de travail de 60 heures.
- Que la Loi limite l'utilisation des heures supplémentaires à 520 heures par année de référence, par personne salariée.
- Qu'il soit interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'elle a atteint ou est sur le point d'atteindre la limite de 520 heures supplémentaires.

LE REPOS HEBDOMADAIRE, LES PÉRIODES DE REPAS ET LES PAUSES-SANTÉ

Les dispositions prévues dans la Loi à l'égard du repos hebdomadaire et des périodes de repas ne sont guère généreuses. Elles n'accordent en effet que 32 heures consécutives de repos par semaine. Elles sont particulièrement chiches à l'égard des périodes de repas, puisque seulement 30 minutes sont accordées après cinq heures consécutives de travail et l'employeur n'est même

pas obligé de libérer les travailleuses et les travailleurs de leur poste durant cette période. Sa seule obligation est de les payer s'ils ne sont pas autorisés à quitter leur poste de travail durant la période de repas. De nombreuses personnes nous ont confié devoir prendre leur repas debout, tout en manœuvrant leur machine de travail. Il leur est donc impossible de relâcher leur vigilance devant leur machine de toute la journée. Aussi incroyable que cela puisse paraître, la Loi n'impose pas de véritable arrêt pour les repas, ni de pause-santé. Cela n'est ni très humain, ni très sécuritaire.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Qu'un repos hebdomadaire de 36 heures soit prévu dans la Loi.
- Que soit reconnu le droit de cesser complètement le travail durant la période de repas. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de repas soit payée à temps double.
- Que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient prévues à la Loi. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.

En ce qui concerne cette dernière recommandation, une mesure semblable a été proposée dans le rapport Thompson sur la révision des normes d'emploi en Colombie-Britannique⁴⁰.

LA DISPONIBILITÉ HORS DES LIEUX DE TRAVAIL

Un nombre grandissant de personnes salariées sont contraintes de porter un téléavertisseur et de demeurer à la disposition de leur employeur en dehors de leurs heures régulières de travail et hors des lieux de travail. L'entreprise peut ainsi offrir un service 24 heures à ses clients à très peu de frais, puisqu'elle ne paie les travailleuses et les travailleurs que lorsqu'ils sont appelés. Ceux-ci ne reçoivent aucune prime ou indemnité particulière pour demeurer ainsi à la disposition de l'employeur, même si cela leur demande de limiter leurs activités personnelles et familiales. L'article 57 ne prévoyant que la situation des travailleuses et des travailleurs qui sont en disponibilité sur les lieux de travail, de nombreuses personnes sont ainsi sans protection.

revendications :

Afin de corriger cette situation, **nous demandons** :

- Que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux de travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité établie en s'inspirant des principales conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.

⁴⁰ THOMPSON, Mark. *Rights and Responsibilities in a Changing Workplace: a Review of Employment Standards in British Columbia*, Ministry of Skills, Training and Labour, 1994.

LES HORAIRES DE TRAVAIL

Les personnes salariées, particulièrement celles qui travaillent selon des horaires variables, devraient être en mesure de connaître leurs horaires de travail dans un délai suffisant pour qu'elles puissent organiser leur vie familiale et leurs activités personnelles. Cela n'est malheureusement pas toujours le cas ! En effet, nombreuses sont les personnes, dans le secteur de la restauration par exemple, qui doivent se déplacer, parfois chaque jour, pour voir si leur nom figure sur l'horaire affiché par l'employeur sur les lieux de travail. S'ensuit alors pour plusieurs l'épuisante et complexe tâche d'organiser leur vie personnelle et la garde des enfants en fonction de l'horaire de travail, pour voir ensuite, trop souvent, cet horaire chamboulé à la dernière minute.

Les horaires variables ont de bonnes chances de devenir réalité pour un nombre encore plus important de personnes. Le plus gros employeur du secteur privé américain, Wal-Mart, a annoncé la mise en place d'un nouveau système informatique qui lui permettra de moduler le nombre de travailleuses et de travailleurs dans ses magasins, selon la fluctuation de l'affluence des consommateurs aux différentes heures de la journée. Adieu horaires fixes, bonjour instabilité ! Wal-Mart marquant le pas, d'autres grandes entreprises suivront le mouvement et aboliront elles aussi les horaires fixes⁴¹. Les syndicats ont dénoncé les effets « dévastateurs » de ces pratiques sur le personnel :

« Paul Blank, campaign director for WakeUpWalMart.com, funded by the United Food and Commercial Workers union, says the new scheduling system has "devastating implications" for employees. "What the computer is trying to optimize is the most number of part-time and least number of full-time workers at the lowest labor costs, with no regard for the effect that it has on workers' lives," he says⁴² ».

Quand on pense à toutes les difficultés que peuvent poser des revenus irréguliers et imprévisibles, le droit de connaître ses horaires dans un délai raisonnable est le moins que l'on puisse demander.

La Saskatchewan exige que l'employeur donne les horaires (y compris les périodes de repas) une semaine à l'avance, et qu'il donne un avis d'une semaine s'il doit les modifier. L'Alberta exige pour sa part 24 heures d'avis pour modifier les horaires de travail. Le rapport Arthurs sur les normes fédérales du travail recommande un avis de 24 heures pour tout changement d'horaire⁴³.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que l'employeur transmette par écrit à chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine. Lorsque la personne salariée ne reçoit pas son horaire de travail une semaine à l'avance, nous proposons que l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines. En cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, cette exigence ne s'applique pas.

⁴¹ « Payless ShoeSource, RadioShack et Mervyn's prévoient déjà de remettre en cause les horaires fixes de leurs employés. Payless compte introduire son nouveau système avant la fin janvier [2007] dans 300 de ses 4 000 magasins de chaussures aux États-Unis ». Tiré de « Fini les horaires fixes chez Wal-Mart ? », Associated Press, Le Devoir, 4 janvier 2007, B1.

⁴² MAHER, Kris. « Wal-Mart Seeks New Flexibility In Worker Shifts ». The Wall Street Journal, 3 janvier 2007, A1.

⁴³ Supra note 18, p.160.

LES VACANCES

Le congé annuel accordé par la Loi est très court : deux semaines continues (mais fractionnables en deux périodes, sur demande de la personne salariée) et payées après un an de service, avec possibilité de prendre une troisième semaine sans solde, qui ne pourra être consécutive aux deux premières que si l'employeur y consent. Puis, après cinq ans de service, la Loi accorde trois semaines de congé continues (fractionnables en deux périodes, sur demande) et payées. C'est là le maximum de vacances annuelles auquel une travailleuse ou un travailleur non syndiqué peut « légalement » prétendre tout long de sa vie et c'est insuffisant. La situation est d'autant plus choquante quand on sait que 62 % de la main-d'œuvre non syndiquée n'a pas cinq ans de service continu (51 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre)⁴⁴. Les conditions accordées au Québec à cet égard sont archaïques si on les compare à celles que l'on retrouve dans de nombreux pays industrialisés, notamment en Europe où la norme minimale pour le congé annuel est de quatre ou cinq semaines, plutôt que deux comme c'est le cas chez nous.

revendications :

Nous demandons :

- Que la Loi soit modifiée pour permettre les congés annuels suivants :

Moins d'un an de service :	1,5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines consécutives (6 %)
1 an à moins de 5 ans :	3 semaines consécutives (6 %)
5 ans et plus :	4 semaines consécutives (8 %)

Ces congés seraient aussi fractionnables en deux périodes, sur demande de la personne salariée, selon ce qui est déjà prévu dans la Loi aux articles 71 et 71.1.

⁴⁴ Supra note 34.

LE CONGÉ PARENTAL

L'article 74 de la Loi prévoit que les personnes qui se sont absentes pour un congé de maternité ou pour cause de maladie ou d'accident ont droit, lors de leur congé annuel, à une indemnité équivalente à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon qu'elles ont droit à deux ou à trois semaines de vacances. Cet article ne fait pas mention des personnes qui se sont absentes pour un congé parental alors qu'il devrait en toute logique le faire.

revendications :

En conséquence, **nous demandons** :

- Que soit harmonisée l'application de l'article 74 pour éviter qu'une absence pour congé parental donne lieu à une perte de droit.

Toujours pour éviter que le congé parental donne lieu à une perte de droit, **nous demandons** :

- Que le calcul de l'indemnité de congé annuel d'une personne qui s'est absentée durant toute la période de référence (ce qui est tout à fait possible si l'on considère que le congé de maternité et le congé parental totalisent maintenant 70 semaines) se fasse sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence précédente.
- Que le second alinéa de l'article 81.15 soit abrogé et que les personnes salariées puissent bénéficier, durant les congés de maternité, de paternité ou parental, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit de l'obtenir. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.

LES CONGÉS FÉRIÉS

Depuis la dernière réforme de la LNT, un plus grand nombre de personnes ont accès aux indemnités pour les congés fériés. En effet, pour y avoir droit, il n'est plus nécessaire d'avoir accumulé 60 jours de service continu, ni que le congé férié coïncide avec un jour ouvrable pour la personne salariée. C'est donc dire qu'auparavant, les personnes qui ne travaillaient jamais le lundi n'avaient droit à rien lors des congés fériés survenant un lundi (par exemple la Journée nationale des Patriotes, la fête du Travail ou l'Action de grâce), alors qu'elles ont maintenant droit à une indemnité correspondant à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Nous avons apprécié cette modification, que nous jugeons être une amélioration des conditions de travail des personnes occupant un emploi atypique.

Cependant, d'autres améliorations peuvent encore être apportées au chapitre des congés fériés. Lorsque le congé férié survient un jour qui n'est pas un jour normalement ouvrable pour une personne salariée, cette personne a droit, comme nous venons de l'expliquer, à une indemnité de congé, mais le congé en tant que tel n'est pas reporté. Si, par exemple, une personne travaille du lundi au vendredi et que Noël tombe un samedi ou un dimanche (jours non ouvrables pour une majorité de personnes), la semaine de travail de cette personne comptera le même nombre d'heures qu'à l'habitude. Nous déplorons le fait que le 25 décembre et le 1^{er} janvier ne puissent donner lieu à un congé reporté. De plus, nous croyons que la Loi pourrait être un peu plus généreuse en faisant du lendemain de Noël un congé férié (qui devrait aussi pouvoir être reporté), comme c'est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*. Cet ajout, qui permettrait d'assurer un minimum de deux jours consécutifs de congé à tout le monde, faciliterait les déplacements de bien des travailleuses et travailleurs qui habitent loin de leur famille.

Nous déplorons également que le 1^{er} mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, ne soit pas un congé férié au Québec, comme c'est le cas dans de nombreux pays européens (France, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Pologne, Roumanie, de nombreux cantons suisses, etc.) et dans la plupart des pays d'Amérique latine. Ce congé souligne l'importance des luttes ouvrières pour l'amélioration des conditions de travail et a une grande valeur symbolique et politique.

revendications :

Pour améliorer les congés fériés, **nous demandons** :

- Que le lendemain de Noël soit un congé férié.
- Que Noël, le lendemain de Noël et le 1^{er} janvier puissent être reportés au jour ouvrable précédent ou suivant lorsqu'ils tombent un jour non ouvrable pour la personne salariée.
- Que le 1^{er} mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, devienne un jour férié, chômé et payé.

LES AUTRES CONGÉS

La Loi autorise les personnes salariées à s'absenter pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de leur enfant ou de l'enfant de leur conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un proche. La dernière réforme de la Loi a amélioré et assoupli les conditions encadrant les absences pour raisons familiales ou parentales, ce que nous avons applaudi. Cependant, tous ces congés sont sans solde, ce qui, pour les personnes touchant de bas salaires, est un véritable problème. Ne pouvant se priver d'une ou plusieurs journées de salaire, ces personnes ne peuvent utiliser ces congés. Il faut donc rémunérer ces congés, du moins une partie d'entre eux.

revendications :

Nous demandons :

- Que sur les 10 journées de congé pour responsabilités familiales prévues à la Loi, cinq soient payées.
- Que ces dix journées de congé pour responsabilités familiales puissent être fractionnées en demi-journées, sans consentement de l'employeur.

Par ailleurs, une absence du travail, pour toute autre raison ou urgence que celles mentionnées plus haut, peut entraîner des représailles ou un congédiement. La crise du verglas de janvier 1998 a très bien mis en lumière cette lacune de la *Loi sur les normes du travail*. Alors que les entreprises peuvent bénéficier de l'étalement des heures supplémentaires pour les aider à gérer des crises, les personnes salariées n'ont droit à rien. La commission Nicolet, qui a enquêté sur la crise du verglas, soulignait d'ailleurs cette situation injuste. Les travailleuses et les travailleurs devraient bénéficier de congés personnels, sans solde, afin de pouvoir parer à des urgences, quelle que soit leur nature (tempête, toit qui coule, chauffe-eau qui perce, etc.), et sans encourir le risque d'un congédiement.

revendications :

C'est pourquoi nous demandons :

- Que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours sans solde de congé personnel par année et qu'ils puissent être fractionnés en demi-journées, sans consentement de l'employeur

LES CONGÉS DE MALADIE

La LNT prévoit qu'une personne qui a accumulé trois mois de service continu peut s'absenter du travail pour cause d'accident ou de maladie, pour un maximum de 26 semaines sur une période de 12 mois. Encore une fois, nous déplorons qu'aucune de ces journées de maladie ne soit payée. Les personnes touchant de bas salaires, pour qui chaque dollar gagné est essentiel, peuvent difficilement se permettre de s'absenter pour maladie, et cela, au détriment de leur santé.

revendications :

Nous demandons :

- Que la Loi accorde une demi-journée de maladie payée par mois, toutes ces demi-journées étant cumulables pendant 12 mois.
- Que le second alinéa de l'article 79.3 soit abrogé pour faire en sorte que les personnes salariées puissent bénéficier, durant leurs absences pour cause de maladie ou d'accident, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit d'obtenir ce poste. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.

3- Les abus



La précarisation de l'emploi accentue les pressions à la baisse sur l'ensemble des conditions de travail. Elle incite les travailleuses et les travailleurs à accepter des situations qu'ils ne toléreraient pas dans un autre contexte et elle donne beaucoup de pouvoir aux employeurs. Cette situation de déséquilibre dans le rapport de force favorise l'expression des comportements abusifs chez les employeurs.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Depuis de nombreuses années, un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent *Au bas de l'échelle* pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, si on regarde, sur une période de 10 ans, la proportion des cas de harcèlement par rapport à l'ensemble de nos dossiers, les chiffres sont éloquent⁴⁵ :

Périodes	% de dossiers HP
04/1996 à 03/1997	19,5 %
04/1997 à 03/1998	35,0 %
04/1998 à 03/1999	42,0 %
04/1999 à 03/2000	42,0 %
04/2000 à 03/2001	40,0 %
04/2001 à 03/2002	38,6 %
04/2002 à 03/2003	39,1 %
04/2003 à 03/2004	39,8 %
04/2004 à 03/2005	43,0 %
04/2005 à 03/2006	46,5 %

Il n'y a pas si longtemps, nous étions dans l'obligation de dire à ces personnes que bien peu de recours s'offraient à elles. Cependant, depuis juin 2004, la *Loi sur les normes du travail* a instauré un nouveau droit pour les travailleuses et les travailleurs : celui d'avoir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. *Au bas de l'échelle* a mené la lutte pour la reconnaissance d'un tel droit et nous pouvons affirmer avec fierté que, sans notre implication active dans ce dossier, ce recours n'existerait vraisemblablement pas. Les nouvelles dispositions de la Loi établissent :

- une définition du harcèlement psychologique;
- les droits des personnes salariées;
- les obligations des employeurs;
- une procédure de recours.

⁴⁵ Ces données incluent les cas de harcèlement de personnes sous juridiction fédérale.

Pour les personnes subissant du harcèlement psychologique, la possibilité de déposer une plainte à la *Commission des normes du travail* (CNT) a grandement changé les choses. Désormais, le refus de ces comportements abusifs s'incarne dans une loi et le message est clair : le harcèlement psychologique au travail est inacceptable et il peut être sanctionné. L'introduction de ce nouveau recours a donc amélioré la situation des personnes salariées, cela ne fait aucun doute.

On peut toutefois déplorer plusieurs aspects de «l'opérationnalisation» du recours. En effet, malgré l'embauche de personnel supplémentaire aux services juridiques de la CNT (ce qui est une très bonne nouvelle), cette dernière n'a pas obtenu suffisamment de ressources pour assumer ce nouveau mandat de manière efficiente. Le processus d'enquête en matière de harcèlement est long et complexe : on n'enquête pas dans ce type de plainte comme on le fait pour une plainte pécuniaire. Le manque de personnel affecte particulièrement le processus d'enquête et il faut y remédier, car les délais de traitement des plaintes sont beaucoup trop longs et les personnes salariées en paient le prix, notamment au plan de leur santé physique et psychologique. Au plan juridique, ces longs délais ont également un impact sur la qualité et la précision des témoignages.

Les problèmes de délais ne sont pas tous imputables à la CNT. Les délais d'audition à la *Commission des relations du travail* (CRT) sont également beaucoup trop longs. De plus, il n'est pas rare que le nombre de jours d'audition qui ont été prévus à la CRT pour un cas de harcèlement psychologique soient insuffisants. Il faut alors planifier des journées supplémentaires d'audience, qui auront généralement lieu plusieurs mois plus tard.

Les nombreuses manœuvres dilatoires des employeurs doivent également être dénoncées haut et fort : ces derniers ralentissent souvent le processus d'enquête, multiplient les demandes de précisions, les reports d'audition, etc., et cela, au détriment des plaignantes et des plaignants.

Par ailleurs, certains bureaux d'avocats patronaux vont même jusqu'à poursuivre systématiquement pour diffamation et atteinte à la réputation les personnes qui ont «osé» déposer une plainte pour harcèlement psychologique. Ces tactiques inacceptables visent à intimider les plaignantes et les plaignants et à faire peur à celles et ceux qui voudraient les imiter. Les employeurs visés par de telles plaintes feraient beaucoup mieux de se préoccuper sérieusement des problèmes qui prévalent dans leurs milieux de travail, car tout le monde en sortirait gagnant, l'entreprise comme les personnes salariées.

revendications :

Pour améliorer la situation et diminuer les délais, **nous demandons** :

- Que le gouvernement accorde à la CNT et à la CRT des ressources supplémentaires qui permettront d'affecter plus de personnel au traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique, à toutes les étapes du processus : enquête, médiation et audition.
- Que les poursuites pénales prévues à l'article 140 de la Loi s'appliquent aux employeurs qui retardent indûment le processus d'une enquête.
- Que des mesures soient prises afin de réduire les délais d'audition à la CRT.

LES PRATIQUES INTERDITES

La Loi limite modestement le droit de gérance des employeurs en interdisant certaines pratiques jugées inacceptables en milieu de travail, par exemple le congédiement d'une femme enceinte, la suspension d'un salarié suite à une absence pour maladie, ou les représailles envers une salariée qui a voulu se prévaloir d'un droit reconnu dans la Loi, par exemple le paiement des heures supplémentaires. Des recours à l'encontre de ces pratiques interdites sont prévus et la Loi établit les pouvoirs du commissaire du travail en la matière⁴⁶. Il y aurait lieu, selon nous, de revoir ces dispositions, d'abord pour accorder aux commissaires des pouvoirs plus adéquats et, ensuite, pour couvrir des situations non prévues par la loi.

Élargir les pouvoirs des commissaires

La Loi prévoit que dans les cas de pratiques interdites, le commissaire a le seul pouvoir d'ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée et de lui accorder une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire et aux avantages perdus. Toutefois, dans les cas de congédiement injuste prévu à l'article 124 de la LNT, le commissaire peut également « *rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* ». Cela signifie par exemple qu'il peut, lorsque les circonstances le justifient, ordonner le paiement d'une indemnité de départ plutôt que la réintégration. Nous croyons qu'il devrait en être de même pour les pratiques interdites, car la réintégration n'est malheureusement pas toujours possible⁴⁷ ou souhaitable.

Prenons l'exemple d'une travailleuse qui subit des représailles depuis qu'elle a annoncé à son employeur qu'elle est enceinte. Le climat de travail se dégrade énormément et elle part avec soulagement en congé de maternité. Avant la fin de son congé, son employeur lui demande de ne pas revenir au travail, prétextant une abolition de poste. Si cette femme porte plainte contre son employeur, le mieux qu'il puisse lui arriver, c'est que le commissaire ordonne sa réintégration. Si la réintégration n'est pas envisageable pour cette salariée, elle ne recevra ni indemnité de départ, ni montant pour des dommages moraux ou exemplaires, puisque le commissaire ne dispose pas de ce pouvoir en matière de pratiques interdites. L'employeur, pour sa part, s'en tire à bon compte, sans amende, sans pénalité, sans aucuns frais.

revendications :

Bien que nous croyions que la réintégration doit demeurer la règle, tant dans les cas de congédiements injustes (art. 124) que dans ceux de pratiques interdites (art. 122), **nous demandons :**

- Que soient élargis les pouvoirs des commissaires du travail en leur permettant, dans les cas de pratiques interdites, de rendre toute décision jugée appropriée dans les circonstances, notamment celle d'accorder une indemnité monétaire lorsqu'elle est jugée préférable à une réintégration en emploi, ou lorsque la réintégration est impossible.

⁴⁶ Plus précisément, la Loi réfère à l'article 15 du *Code du travail*, qui définit les pouvoirs du commissaire en cette matière.

⁴⁷ La réintégration est un problème pour tous les emplois temporaires. Voir à cet effet la section sur les agences de placement.

Couvrir des situations non prévues par la Loi

L'article 122 vise notamment à protéger contre les congédiements, les suspensions, les déplacements, les mesures discriminatoires, les représailles ou toute autre sanction, les personnes qui ont exercé un droit prévu à la Loi. Cet article ne protège toutefois pas clairement et explicitement les personnes qui, sans même avoir exercé un droit, ont été congédiées après que l'employeur eût appris qu'elles envisageaient de le faire prochainement, par exemple les personnes qui ne se sont pas encore absentées pour maladie ou pour responsabilités familiales ou parentales, mais qui prévoient le faire bientôt.

Il est vrai que ce même article 122 interdit aux employeurs d'agir dans le but d'éluder la Loi et que des pratiques comme celles que nous venons de décrire s'apparentent à une tentative d'éluder la Loi. Cependant, pour utiliser une telle disposition, il faut parvenir à prouver l'intention de l'employeur, ce qui représente un fardeau de preuve beaucoup trop lourd.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que l'article 122 protège explicitement les nombreuses personnes qui, sans avoir exercé un droit prévu à la Loi, ont été congédiées, déplacées, suspendues ou victimes de représailles, après que l'employeur eût appris qu'elles pourraient exercer un droit prochainement.

LES CONDITIONS D'EMBAUCHE

Les travailleuses et les travailleurs non syndiqués n'ont que très rarement un contrat écrit qui précise la nature et les conditions de leur travail. Les ententes sont généralement verbales et, lorsqu'elles ne sont pas respectées par l'employeur, les personnes salariées ne peuvent pas y faire grand-chose à moins d'avoir un recours en vertu de la LNT, ce qui n'est pas toujours le cas. Elles peuvent aussi tenter de coûteuses poursuites civiles, en sachant qu'elles portent alors seules le fardeau de la preuve (art. 2803 CcQ) et qu'à défaut de produire des preuves écrites comme un contrat, ce sera leur parole contre celle de l'employeur.

La Régie du logement, dans le but d'améliorer la connaissance et le respect des droits et obligations des locataires et des propriétaires, produit un formulaire de bail dont l'utilisation est obligatoire. Nous croyons que la mise en place d'un contrat de travail type, dans lequel l'employeur serait tenu de préciser certaines conditions de travail, aurait de nombreux avantages, dont celui de faciliter grandement le calcul des heures supplémentaires et d'enlever aux employeurs la tentation de modifier le mode de rémunération de leurs employés afin d'éviter le paiement de ces heures supplémentaires. Bon nombre d'employeurs tentent, par exemple, de contourner la loi en payant leurs travailleuses et leurs travailleurs non pas à l'heure, mais à la semaine, sans toutefois préciser pour combien d'heures par semaine.

Le rapport Arthurs sur la révision des normes du travail fédérales fait une recommandation qui va en ce sens et souligne que ce mécanisme faciliterait le recours de la partie lésée ainsi que la tâche de la partie défenderesse. Il évalue que le fait de fournir aux employeurs un « formulaire type » viendrait alléger la tâche des entreprises, particulièrement dans les PME⁴⁸.

revendications :

Nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* rende obligatoire la signature d'un contrat de travail type, produit par la *Commission des normes du travail* et précisant, entre autres, les conditions suivantes :
 - le lieu de travail;
 - le nom et l'adresse de l'employeur et de tous les intermédiaires avec qui la ou le salarié doit faire affaire;
 - le titre d'emploi et les principales tâches;
 - le taux de salaire, le nombre d'heures de travail par semaine ainsi que le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, au rendement, à la commission, à la pièce, etc.);
 - le paiement des heures supplémentaires;
 - le contenu de la convention de partage des pourboires, si une telle convention existe;
 - l'horaire habituel de travail (de jour, de soir, de nuit, par rotation, les fins de semaine, etc.), y compris les périodes de repas et les pauses;
 - la période de référence utilisée pour le calcul des vacances annuelles ainsi que la durée de celles-ci;
 - la liste des jours fériés, chômés et payés;
 - le droit à des congés de maladie payés, le cas échéant;
 - le droit à des régimes de retraite et /ou d'assurances, le cas échéant.
- De plus, si des modifications étaient par la suite apportées à cette entente, elles devraient obligatoirement être consignées par écrit.

LES RÉCLAMATIONS FAITES AUX PERSONNES SALARIÉES

Les modifications apportées à la LNT lors de la réforme de 2002 sont venues imposer davantage de règles quant aux sommes d'argent que les employeurs peuvent réclamer aux personnes à leur emploi. Par exemple, il est maintenant clairement dit dans la Loi qu'un employeur ne peut exiger une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de son entreprise (art. 85.1), ce qui est une très bonne chose. Nous avons cependant constaté

⁴⁸ Supra note 18, p. 85 et 96.

certain irritants dans l'interprétation des dispositions qui interdisent à un employeur de réclamer à des personnes à son emploi une somme d'argent qui aurait pour effet que celles-ci reçoivent moins que le salaire minimum.

revendications :

Pour éliminer ces irritants, **nous demandons** :

- Que le 2^e alinéa de l'article 85 soit modifié, afin de préciser que « *l'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum, pour chaque période de paye* ».
- Que le 2^e alinéa de l'article 85.1 soit modifié, afin de préciser que « *l'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandise qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum, pour chaque période de paye* ».

LES MISES À PIED ET LES LICENCIEMENTS

Il est bien connu dans les milieux non syndiqués que les employeurs utilisent des critères arbitraires quand vient le temps de faire des mises à pied ou des licenciements. Ils en profitent trop souvent pour léser ou pour se débarrasser de personnes qui ont un salaire plus élevé, ou qui sont plus âgées, ou, tout simplement, qui réclament plus souvent que les autres le respect de leurs droits et des améliorations à leurs conditions de travail.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que la LNT oblige les employeurs à utiliser des critères objectifs, transparents et équitables, lors de mises à pied ou de licenciements.



4- Les exclusions

L'évolution historique des lois qui déterminent les normes minimales de travail est liée à celle des luttes ouvrières et a été souvent caractérisée par la volonté d'en élargir la portée et l'effet inclusif. Adoptée en 1919, la *Loi sur le salaire minimum des femmes* ne s'appliquait, comme son nom l'indique, qu'aux femmes. Les employeurs ont alors remplacé les femmes qui travaillaient dans les manufactures par de jeunes garçons exclus de l'application de la Loi. L'effet pervers de cette exclusion a révélé l'insuffisance de la *Loi du salaire minimum des femmes*, qui a été remplacée en 1937 par la *Loi des salaires raisonnables*, plus inclusive et s'appliquant tant aux hommes qu'aux femmes.

En 1940, la *Loi des salaires raisonnables* devient la *Loi sur le salaire minimum* et, au fil du temps, de multiples ordonnances viendront élargir son champ d'application qui dépassera ainsi la seule question du salaire pour aborder d'autres normes du travail. Puis, en juin 1979, est sanctionnée la *Loi sur les normes du travail* (LNT) qui présente un régime de normes minimales de travail comprenant notamment des dispositions sur le congédiement illégal et le congédiement injuste. La révision de la LNT, en 1990, va elle aussi dans le sens d'une plus grande inclusion et étend son application aux personnes employées par le gouvernement et ses organismes. La réforme de 2002 a également élargi le caractère universel de la Loi, en éliminant certaines exclusions qui touchaient les « gardiennes de personnes », les domestiques et la main-d'œuvre agricole. Qu'en est-il maintenant ? De nombreuses personnes sont encore exclues en partie ou en totalité de la LNT et il est grand temps de revoir ces exclusions.

LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE

Les travailleuses et les travailleurs agricoles saisonniers forment une main-d'œuvre vulnérable et exclue de certaines dispositions de la LNT. Leurs tâches sont harassantes et exécutées dans des conditions généralement mauvaises : les journées de travail s'étendent souvent de l'aube au crépuscule, les salaires sont très bas et les mesures de santé et de sécurité au travail sont la plupart du temps déficientes. Bien que l'article 39.1 de la Loi ait été abrogé et que la plupart des travailleuses et des travailleurs agricoles aient maintenant droit au salaire minimum, certains en sont toujours exclus par règlement. Il s'agit des personnes affectées principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes, dont le salaire est établi au rendement (art. 4.1 RNT). Ces personnes n'auront droit à un taux horaire équivalant au moins au salaire minimum que si elles ne parviennent pas à l'obtenir pour des motifs qui sont hors de leur contrôle et qui sont liés à l'état des champs ou des fruits. Cette condition est beaucoup trop contraignante et difficile à prouver pour cette main-d'œuvre vulnérable. L'exclusion du droit au salaire minimum touche aussi les personnes affectées principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (art.2 (6) RNT). Dans ce dernier cas, l'exclusion du droit au salaire minimum, qui devait être abolie en janvier 2007, a été maintenue jusqu'en 2010 et, à notre connaissance, sans que cette décision soit sérieusement documentée et justifiée par une étude d'impact.

revendications :

Ces exclusions sont selon nous injustifiées et **nous demandons** :

- Que toute la main-d'œuvre agricole ait au moins droit au salaire minimum. Il faut donc abolir l'exclusion prévue à l'article 2 (6) du *Règlement sur les normes du travail* et en modifier l'article 4.1 afin de préciser que « *le salarié ne peut, sur une base horaire, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3* ».

LES PERSONNES SANS PERMIS DE TRAVAIL VALIDE

Il peut arriver, pour différentes raisons, que des personnes occupent un emploi au Québec sans posséder un permis de travail valide. Parfois, elles n'ont pas de papiers officiels leur donnant le droit de séjourner au Canada⁴⁹, mais il arrive aussi que des personnes qui travaillent sans permis valide aient le droit de séjourner au pays. Elles peuvent, par exemple, avoir un visa de touriste, ou un permis de travail qui est expiré et n'a pas encore été renouvelé, ou elles peuvent travailler pour un autre employeur que celui qui est mentionné sur leur permis de travail, ce qui invalide ce permis.

La situation « irrégulière » de ces personnes les rend extrêmement vulnérables face à ceux qui les embauchent et qui abusent souvent de la situation, par exemple en les payant beaucoup moins qu'au taux du salaire minimum, en ne donnant aucune majoration pour les heures supplémentaires, aucun congé férié, en ne respectant pas les normes en matière de santé et de sécurité au travail, etc. Cette main-d'œuvre occupe souvent des emplois difficiles et présentant des risques pour la santé. Les nombreux employeurs qui profitent de la vulnérabilité de ces travailleuses et de ces travailleurs le font en toute impunité, car la *Commission des normes du travail* (CNT) n'accepte pas d'aller devant les tribunaux avec les plaintes de personnes dont le permis de travail n'était pas valide durant la période qui fait l'objet de la plainte.

Pourtant, la définition de salarié à l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) n'exige pas qu'une travailleuse ou un travailleur détienne un permis de travail et il ne peut y avoir de dérogation à la LNT, loi d'ordre public, sauf si elle est prévue dans cette même loi. La *Loi sur l'immigration* ne prévoit aucunement la nullité d'un contrat de travail pour le motif que la travailleuse ou le travailleur n'a pas de permis de travail, ce qui empiéterait de toute façon sur la compétence provinciale en matière de contrats. En Ontario, la jurisprudence a établi que les lois du travail s'appliquent aux personnes qui n'ont pas de permis de travail valide⁵⁰. Au Québec, en refusant les plaintes des personnes sans permis de travail valide, on les livre pieds et poings liés aux employeurs sans scrupule, à qui on dit à toutes fins pratiques « *engagez cette main-d'œuvre et abusez-en sans crainte, car vous ne serez pas poursuivis* ».

49 On qualifie généralement de « sans-papiers » ces personnes qui n'ont pas de papiers officiels leur donnant le droit de séjourner au Canada, que ce soit pour une période déterminée ou indéterminée : elles n'ont pas de visa de touriste, ni de statut de réfugié ou d'immigrant reçu. Fréquemment, ces personnes ont eu des documents officiels les autorisant à séjourner au Canada, mais ceux-ci sont expirés.

50 Voir *Apollo Real Estate (Re)*, décision ESC 94-74 et *J.E. Travers Restaurant Ltd. (c.o.b. Harvey's) (Re)*, décision no. 2765, rendues en Ontario. Le décideur dans l'affaire *Apollo Real Estate* a dit : « *Indeed, to deny protections of the Act to employees who are not canadian citizens or permanent residents would not only make them vulnerable to exploitation, but would, in effect, do far more to undermine those very provisions of the Immigration Act the Applicant is so concerned about, as it would make such persons the employees of choice for unscrupulous employers.* »

Ces travailleuses et ces travailleurs contribuent au développement de notre économie, paient fréquemment des impôts, consomment des biens et services, effectuent des tâches que bien d'autres refusent parce que les conditions d'exécution en sont souvent trop mauvaises ou trop dangereuses.

revendications :

En vertu de la responsabilité que nous avons envers chaque personne qui séjourne sur notre territoire, **nous demandons** :

- Que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la *Loi sur les normes du travail* et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail.

LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Le Québec et le Canada font de plus en plus appel à de la main-d'œuvre « migrante », c'est-à-dire des étrangers à qui on accorde un permis de travail temporaire en vertu de certains programmes fédéraux et qui doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin du contrat. Dans le seul secteur agricole, on comptait au Canada environ 18 000 travailleuses et travailleurs migrants en 2005⁵¹. Au Québec, il y aurait eu 22 000 permis de travail temporaires émis dans le cadre de ces programmes fédéraux en 2003 et 2004 et cette main-d'œuvre « migrante » se retrouverait dans les secteurs du tourisme, du camionnage, de l'emballage de la viande, de la construction et de l'agriculture⁵².

Les personnes qui viennent travailler dans le cadre de ces programmes connaissent bien peu leurs droits et sont souvent victimes d'abus. Leurs conditions de logement sont parfois déplorables, il arrive que leur salaire ne soit pas versé, que des accidents de travail ne soient pas déclarés et que certains employeurs peu scrupuleux confisquent leurs documents personnels, tels les passeports, billets d'avion, cartes d'assurance santé, etc.

Théoriquement, une personne travaillant au Québec dans le cadre de tels programmes peut déposer une plainte à la *Commission des normes du travail* (CNT) si son employeur ne respecte pas la *Loi sur les normes du travail* (LNT), puisque les programmes prévoient l'application des normes d'emploi des provinces. Encore faut-il que cette personne connaisse l'existence de la loi en question, son contenu et le mécanisme de plainte prévu. En supposant que tel est le cas, cette personne n'est pas pour autant au bout de ses peines. Par exemple, selon ce qui est prévu dans le *Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada* (PTASC), si un employeur congédie une travailleuse ou un travailleur, ce dernier ne peut recourir à aucune procédure d'appel et il est retourné dans son pays d'origine. Selon une étude menée par l'Institut Nord-Sud : « *Bien que les travailleurs migrants aient accès aux mêmes droits que les travailleurs agricoles canadiens, s'ils veulent se plaindre de leur renvoi devant un tribunal canadien ou un tribunal*

51 TUAC Canada, *Cinquième rapport national annuel des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, 2005, p. 6.

52 MACKENZIE, Celeste. « *Un programme pour la main-d'œuvre étrangère non spécialisée ne suffit pas à la demande* », *Le Devoir*, 14 août 2006.

d'emploi, dans la pratique, le fait d'être rapatriés dans leur pays signifie qu'une fois expulsés ils ne peuvent plus exercer ce droit. En vertu des dispositions du contrat d'emploi et du visa de travail temporaire, le travailleur doit quitter le Canada aussitôt après la fin de son emploi (...) 53».

Bien que, théoriquement toujours, une plainte déposée à la CNT puisse suivre son cours malgré le fait que la plaignante ou le plaignant ne soit pas au Québec, dans la réalité, la crainte d'être expulsé empêche de déposer des plaintes. Les conditions mêmes des programmes ouvrent ainsi grand la porte à l'exploitation et aux abus.

Au Québec, les travailleuses et les travailleurs migrants viennent occuper des emplois qui ne trouvent pas preneur dans la main-d'œuvre locale, essentiellement à cause des mauvaises conditions offertes. Ils proviennent généralement de pays du sud, où il y a beaucoup de chômage et de pauvreté, et ils ont un but bien précis : améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille. Ces personnes désirent, plus que tout, être rappelées par l'employeur l'année suivante. Et, bien sûr, plus elles sont dociles, plus elles augmentent leurs chances d'être rappelées. Quelle aubaine pour les employeurs !

revendications :

Afin d'améliorer le respect des droits de la main-d'œuvre migrante qui travaille au Québec, **nous demandons :**

- Que les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec avec un permis de travail temporaire, en vertu des programmes fédéraux, soient informés de leurs droits par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), et ce, de manière adéquate.
- Qu'un mécanisme permette le traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées par ces personnes à la *Commission des normes du travail* et qu'elles soient autorisées à demeurer au Canada durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission.
- Que la *Commission des normes du travail* assure l'inspection des entreprises agricoles qui embauchent du personnel en passant par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada, pour vérifier l'application des normes du travail du Québec.

53 Institut Nord-Sud, *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada*, Ottawa, 2006, p. 13.

LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS QUI TRAVAILLENT DANS UNE COLONIE DE VACANCES OU UN ORGANISME DE LOISIRS

Une autre situation d'exclusion nous préoccupe beaucoup : celle des étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs. Ces personnes sont en effet exclues du droit au salaire minimum, du droit à la majoration pour les heures supplémentaires et du droit à l'indemnité de congé annuel (souvent appelé « le 4 % de vacances »). Le travail dans une colonie de vacances ou dans un organisme de loisirs présente de nombreuses exigences : les horaires sont très longs (particulièrement dans les colonies de vacances, car, dans les faits, on y est responsable des enfants 24 heures sur 24), les périodes de repos sont rares, les conditions de logement sont minimales, les responsabilités liées au bien-être et à la sécurité des enfants sont importantes, tout cela pour un salaire qui se situe sous le minimum légal accordé à la vaste majorité de la main-d'œuvre.

revendications :

Face à ces difficiles conditions de travail imposées aux étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, **nous demandons** :

- Que l'article 2 (1) du *Règlement sur les normes du travail* soit abrogé et que les étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs aient droit à un salaire hebdomadaire équivalent à au moins 40 heures au taux régulier du salaire minimum.

Cela représente la moyenne de ce qui est payé actuellement dans les colonies de vacances et permettrait d'établir un plancher de rémunération. On viendrait ainsi limiter les abus et forcer la main aux quelques colonies de vacances qui n'accordent même pas ce strict minimum aux jeunes qu'elles emploient. On peut d'ailleurs sérieusement se demander si les dispositions actuelles, qui visent précisément les étudiants, ne constituent pas de la discrimination fondée sur l'âge et la condition sociale.

- Que l'article 51.0.1 soit élargi afin qu'un employeur ne puisse exiger des étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances un montant d'argent contre chambre et pension. Cette modification refléterait l'intention du législateur, qui a prévu, aux articles 85 et suivants, des dispositions visant à protéger le salaire des personnes rémunérées au salaire minimum.
- Que l'article 77 (2) soit abrogé pour que les étudiantes et les étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs aient droit à l'indemnité de congé annuel.

LES DOMESTIQUES

Depuis 2003, les domestiques qui résident chez leur employeur ont enfin droit au taux régulier du salaire minimum et à la semaine normale de travail. L'abrogation des articles 5 et 8 du *Règlement sur les normes du travail* a mis fin à une injustice qu'ont longtemps dénoncée l'*Association des aides familiales du Québec*, *Au bas de l'échelle* et de nombreux autres organismes, dont plusieurs issus du mouvement des femmes. Des modifications apportées à la Loi ont également rendu possible le paiement, aux domestiques victimes d'un congédiement injuste, d'une indemnité représentant plus de trois mois de salaire perdu.

Nous souhaitons que ces améliorations apportées à la LNT soient suivies d'une meilleure protection au chapitre de la santé et de la sécurité de ces travailleuses. Présentement, les domestiques sont couvertes par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) mais sont exclues de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP), cette dernière assurant notamment l'indemnisation des victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. La seule façon pour les domestiques d'être protégées par cette loi est de s'inscrire et de payer elles-mêmes les cotisations à la CSST, comme si elles étaient des travailleuses autonomes. Cette exclusion est injustifiable, car ces personnes occupent des fonctions présentant un risque passablement élevé de blessures. En Ontario et en Colombie-Britannique, les domestiques sont couvertes par les lois d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles. Rien ne justifie qu'il n'en soit pas de même au Québec.

revendications :

C'est pourquoi **nous demandons** :

- Que toutes les domestiques soient couvertes par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

5- Le respect de la loi



Si tous les employeurs ne sont pas de mauvais patrons, certains d'entre eux connaissent cependant les moindres failles de la loi et sont passés maîtres dans l'art de la contourner. D'autres encore décident carrément de ne pas la respecter, jugeant les avantages de cette conduite délinquante supérieurs à ses inconvénients. La meilleure loi au monde demeure une vue de l'esprit si elle n'est pas respectée et appliquée. Les personnes salariées perdent alors confiance dans un système censé les protéger et les employeurs respectueux de la loi jugent, avec raison, que les délinquants leur font une concurrence déloyale. Le respect de la loi est donc essentiel, tant pour les personnes salariées que pour les employeurs.

LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES ET LES POURSUITES PÉNALES

Lorsqu'on examine les résultats du programme de surveillance de la *Commission des normes du travail* (CNT), on constate qu'en 2005-2006, sur 3034 entreprises ayant fait l'objet d'interventions préventives ou de conformité, 958 étaient en infraction, donc une sur trois. Méconnaissance de la loi de la part des employeurs, ou volonté manifeste de ne pas la respecter ? Il est en tout cas difficile de croire que tant d'entreprises du Québec ne connaissent pas la loi qui détermine les conditions minimales d'emploi de leur main-d'œuvre.

Afin de mieux évaluer l'application de certaines normes du travail, la *Commission des normes du travail* (CNT) a procédé en 2004 à une enquête auprès de plus de 4000 personnes salariées non syndiquées. Les résultats nous apprennent, entre autres, qu'une personne sur trois ne reçoit pas ce qui lui est dû pour les heures supplémentaires, que des millions de dollars ne sont pas versés pour les congés fériés, que près de quatre personnes sur 10 ne sont pas payées pour assister à des réunions de travail obligatoires en dehors des heures régulières ou lors d'un jour de congé et que 29% des personnes rejointes n'étaient pas payées pour travailler durant les périodes de repas. Les personnes les plus à risque occupent des emplois saisonniers, ou à temps partiel, ou sur appel, elles sont fréquemment payées à forfait, à commission ou à pourboire et sont souvent des jeunes de 15 à 24 ans⁵⁴.

De nombreux employeurs se disent qu'ils courent peu de risques à ne pas respecter la loi. D'une part, plusieurs personnes ne portent pas plainte et, d'autre part, lorsqu'elles le font, le pire qui puisse arriver à leur employeur, en cas de plainte pécuniaire par exemple, c'est d'avoir à payer les sommes dues, sans plus. Pourtant la loi prévoit la possibilité, pour la CNT, de réclamer à l'employeur fautif un montant représentant 20% des sommes dues aux personnes salariées, montant forfaitaire qui revient en entier à la CNT. Cette dernière ne réclame que rarement ce montant forfaitaire, ce que nous déplorons. Nous croyons que si la Loi rendait obligatoire la

⁵⁴ Commission des normes du travail, *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail*, mars 2005.

réclamation de ce 20 %, cela inciterait les employeurs à payer les sommes dues avant l'envoi de la mise en demeure prévu à l'article 111 et accélérerait certainement le règlement des plaintes pécuniaires. De plus, cela ferait en sorte que les employeurs délinquants assument une plus grande part des frais d'opération de la CNT.

Certains employeurs sont des récidivistes notoires. Bien que peu nombreux, ils monopolisent une grande partie des énergies et des budgets de la CNT. Nous croyons que des poursuites pénales auraient un effet dissuasif non négligeable sur ces employeurs qui contreviennent aux lois en toute connaissance de cause et à répétition. Dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail*, la CNT ne peut tenter directement de poursuites pénales, car le poursuivant est le ministre de la Justice. Nous croyons que si la Loi permettait à la CNT de poursuivre directement en matière pénale, le processus serait simplifié et donc plus efficace.

revendications :

Nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse une obligation de sanction administrative représentant 20 % du montant dû aux personnes salariées. Il faut donc modifier l'article 114 afin d'établir que non seulement la *Commission des normes du travail* peut réclamer ce montant, mais qu'elle doit le faire.
- Que le chapitre VII de la *Loi sur les normes du travail* sur les dispositions pénales soit modifié afin de permettre de façon expresse à la *Commission des normes du travail* d'intenter une poursuite pénale pour une infraction à la Loi.

LA PRÉVENTION

De trop nombreuses personnes salariées méconnaissent leurs droits. L'obligation pour les entreprises d'afficher un résumé des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements dans un endroit visible et accessible remplirait une fonction d'éducation importante de même qu'une fonction de prévention. Cette mesure ne coûterait rien aux entreprises, elle est simple d'application et tout le monde y gagnerait. En Ontario, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit cette obligation.

revendications :

Nous demandons :

- Que les employeurs soient obligés d'afficher un résumé des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements dans un endroit visible et accessible pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs; qu'ils soient obligés de remettre une copie de ce résumé aux personnes qui sont à leur emploi mais qui ne travaillent pas sur les lieux de l'entreprise.



6- Le salaire minimum

La plupart des personnes qui touchent le salaire minimum ne sont pas syndiquées. Ce sont majoritairement des femmes (61%)⁵⁵ et leur situation économique est loin d'être enviable. En effet, les personnes qui travaillent 40 heures par semaine au salaire minimum ont un salaire annuel de 16 640 \$⁵⁶, soit 21 % sous le seuil de faible revenu⁵⁷. Pour atteindre ce seuil, elles doivent travailler près de 51 heures par semaine. Le pouvoir d'achat de ces personnes a grandement diminué au cours des dernières années. En effet, alors que l'indice des prix à la consommation augmentait de 16,5 % entre 1998 et 2005, le salaire minimum n'augmentait pour sa part que de 10,7 %.

Le taux actuel du salaire minimum maintient donc des milliers de personnes dans la pauvreté, même si elles travaillent à temps plein. Pourtant, en 1976, le Canada adhérait au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et le Québec le ratifiait la même année. Les États signataires de ce Pacte reconnaissent « le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : la rémunération qui procure au minimum, à tous les travailleurs (...) une existence décente pour eux et pour leur famille » (art. 7). Le Québec n'honore pas la signature qu'il a apposée au bas de ce Pacte et d'ailleurs, le 4 décembre 1998 à Genève, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU blâmait le Canada et le Québec, notamment au sujet des taux du salaire minimum. Il affirmait que ces taux étaient trop bas et ne permettaient pas aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir un niveau de vie suffisant pour combler leurs besoins et ceux de leur famille.

Dans son rapport suivant, remis le 19 mai 2006, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels note que l'insuffisance du salaire minimum pour assurer la réalisation du droit de tous à un niveau de vie décent n'a pas été traité efficacement et il regrette que ses recommandations formulées précédemment n'aient pas été suivies. Il engage instamment le Canada et le Québec à adopter toutes les mesures nécessaires pour que le salaire minimum soit rajusté pour permettre à tous d'avoir un niveau de vie décent⁵⁸.

Quant au lien de causalité entre hausse du salaire minimum et pertes d'emplois, il est rudement mis à l'épreuve par de nombreuses recherches empiriques menées depuis le début des années 1990⁵⁹. Par exemple, une étude empirique américaine du Fiscal Policy Institute⁶⁰ a constaté

55 Données pour 2004. Compilation de l'Institut de la statistique du Québec, à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

56 Selon les taux en vigueur en mai 2007.

57 Calculs basés sur une semaine de 40 heures et sur le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada pour une personne seule en 2005, puis indexé par nous avec l'IPC de 2006 (21 131 \$).

58 Supra, note 3, D. 11 f) et recommandation 47.

59 CARD, David et KRUEGER, Allan. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*, Princeton University Press, 1995.

CARD, David et KRUEGER, Allan. « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, vol. 84, 1994, p. 772-793.

CAHUC, P. et ZYBELBERG, A. *Le marché du travail*, Bruxelles, De Boeck, 2001.

BERNSTEIN, Jared et SCHMITT, J. *Making Work Pay*, Economic Policy Institute, Washington, 1998.

THOMPSON, J. *Oregon's Increasing Minimum Wage Brings Raises to Former Welfare Recipients and Other Low-Wage Workers Without Job Losses*, Oregon Center for Public Policy, Silverton, 1999.

Voir aussi Blanchflower et Oswald qui ont démontré en 1995 que le niveau d'emploi n'est pas plus élevé là où les salaires sont plus bas et, inversement, que le niveau d'emploi n'est pas plus bas là où les salaires sont plus élevés.

60 Fiscal Policy Institute. *State Minimum Wages and Employment in Small Business*, cité dans Jared Bernstein, *Minimum Wage and Its Effects on Small Business*, Economic Policy Institute, 2004.

que, de 1998 à 2001, le nombre de petites entreprises a augmenté deux fois plus rapidement dans les États où le niveau du salaire minimum était plus élevé et que le nombre total d'emplois y a aussi augmenté plus vite. Des résultats similaires ont été obtenus dans le secteur du commerce de détail.

Plusieurs études concluent qu'une hausse du salaire minimum peut avoir plusieurs impacts positifs :

- amélioration des conditions de vie des personnes à bas salaires;
- effet d'entraînement à la hausse sur les salaires situés juste au-dessus du salaire minimum;
- valorisation de ces emplois;
- diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes;
- plus grande facilité d'embauche pour les entreprises;
- diminution du roulement de personnel et augmentation de la stabilité en emploi;
- augmentation de la motivation et de la productivité;
- augmentation de l'emploi dans certains secteurs;
- plus grand dynamisme dans les entreprises;
- adoption de meilleures pratiques de gestion dans les entreprises.

La hausse du salaire minimum a également un effet non négligeable sur la pauvreté, puisque près de 30% des personnes qui gagnent le salaire minimum sont le principal soutien de famille⁶¹. Quant à celles qui ne sont pas le principal soutien de famille, on comprend que leur apport financier est bien souvent tout aussi essentiel au ménage, lorsqu'on sait que 30% des personnes qui travaillent à temps plein pour un salaire horaire de moins de 10\$ font partie de ménages pauvres⁶². La réglementation sur le salaire minimum ne vise pas à protéger les profits des entreprises, mais à assurer un revenu minimum décent aux travailleuses et aux travailleurs. Elle doit faire partie intégrante d'une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et il faut rapidement mettre en place une politique de redressement qui permettra d'annuler cet écart de 24% entre le seuil de faible revenu et le revenu annuel d'une personne travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum.

revendications :

Nous demandons donc :

- Que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule.

⁶¹ Compilation de l'Institut de la statistique du Québec, à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, mars 2001.

⁶² SAUNDERS, Ron. *Does a Rising Tide Lift All Boats? Low-Paid Workers in Canada*, Canadian Policy Research Network, Ottawa, mai 2005.

7- L'accès à la syndicalisation



La syndicalisation assure aux travailleuses et aux travailleurs une meilleure protection contre les congédiements abusifs ainsi qu'un meilleur rapport de force pour négocier les conditions de travail avec leur employeur. Pour preuve, les données suivantes⁶³ :

	Emploi syndiqué	Emploi non syndiqué
Accès à un régime d'assurance collective	70 %	40 %
Accès à un régime complémentaire de retraite ou à un REER collectif	79 %	30 %

Le fait d'occuper un emploi syndiqué ou non syndiqué a également un impact significatif sur la durée de l'emploi, sur le salaire horaire moyen et sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes :

	Emploi syndiqué	Emploi non syndiqué
Proportion des personnes dont la durée de l'emploi est de 5 ans et plus ⁶⁴	44 %	21 %
Salaire horaire moyen ⁶⁵	20,74 \$	16,88 \$
Rémunération moyenne des femmes, en proportion de la rémunération moyenne des hommes ⁶⁶	95 %	80 %

Selon un sondage Léger Marketing réalisé pour la FTQ en 2004, 33 % des personnes non syndiquées souhaiteraient l'être; cette proportion grimpe à 63 % chez les jeunes de 18 à 24 ans. L'accès à la syndicalisation n'est toutefois pas toujours aisé, les cas McDonald's et Wal-Mart l'ont bien démontré.

Les difficultés liées au statut de salarié

Le statut de salarié est la condition de base pour avoir le droit de se syndiquer. Les employeurs déploient donc diverses stratégies pour exclure des travailleuses et des travailleurs de l'application du *Code du travail*, sur la base du statut de salarié. C'est ainsi que certaines entreprises ont commencé à attribuer un statut d'entrepreneur indépendant à des travailleuses et à des travailleurs qui ne sont pas de véritables entrepreneurs indépendants. Bien que ces personnes possèdent plus d'autonomie dans l'exécution de leur travail que les personnes

⁶³ Ces données sont pour tout le Canada et proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), Statistique Canada, 2000.

⁶⁴ Supra note 33.

⁶⁵ Enquête sur la population active de Statistique Canada, données pour le Québec, 2005.

⁶⁶ Ibid.

salariées « classiques », en ce sens que la direction et le contrôle exercés par l'employeur sur leur prestation de travail sont moins directs, un certain degré de ce qu'on appelle la « subordination juridique » demeure. De plus, elles sont sous la dépendance économique d'un seul donneur d'ouvrage. C'est ainsi qu'est apparue la notion de travailleuses et de travailleurs « dépendants », aussi appelés les « faux autonomes ». La jurisprudence a établi que ces derniers sont des salariés au sens du *Code du travail*.

revendications :

Pour faciliter l'exercice du droit à la représentation syndicale et à la négociation collective, **nous demandons :**

- Qu'une présomption simple de salariat soit établie dans le *Code du travail* (toute personne qui travaille dans l'entreprise ou pour le compte d'un employeur est réputée salariée, jusqu'à preuve du contraire).
- Que la notion d'entrepreneur dépendant soit intégrée dans la définition de salarié du *Code du travail*.

Les difficultés liées au statut d'employeur

Si certains employeurs tentent d'exclure des travailleuses et des travailleurs de l'application du *Code du travail* en modifiant leur statut de salarié, d'autres tentent plutôt de modifier la personnalité juridique de leur entreprise afin de ne plus être considérés employeurs. On assiste ainsi de plus en plus fréquemment à un « fractionnement juridique » des entreprises.

Une disposition du *Code canadien du travail* permet au Conseil canadien des relations industrielles, sur demande d'un syndicat ou d'un employeur, de déclarer « employeur unique » des entreprises associées ou connexes, exploitées par plusieurs employeurs qui en assurent en commun le contrôle ou la direction⁶⁷.

« La déclaration d'employeur unique a donc pour objet de permettre à la loi d'atteindre ses objectifs sans égard à la fragmentation artificielle de l'employeur. Elle fait ainsi obstacle à la fraude à la loi et empêche l'« érosion » des droits de négociation et des droits négociés. D'une façon particulière, elle prévient l'exploitation à double volet de l'entreprise, c'est-à-dire sa division en deux portions, l'une syndiquée, l'autre non syndiquée. Plus largement, elle favorise aussi des relations de travail efficaces en permettant à l'agent négociateur, accrédité en fonction d'unités correspondant chacune à des entreprises jugées « connexes », de faire face à une politique de gestion devenue globale, c'est-à-dire s'étendant à ces entreprises connexes.⁶⁸ »

⁶⁷ Art. 35 CCT.

⁶⁸ VERGE, Pierre, TRUDEAU, Gilles, VALLÉE, Guylaine. *Le droit du travail par ses sources*, Éditions Thémis, Montréal, 2006, p. 120.

revendications :

Pour empêcher que le fractionnement de la personnalité juridique d'une entreprise ne fasse obstacle à la syndicalisation, **nous demandons** :

- Que la notion d'employeur unique soit introduite dans le *Code du travail*.

Les difficultés liées aux petits milieux de travail

Il est toujours difficile de voir surgir dans nos bureaux des travailleuses et des travailleurs complètement découragés, parce que leurs tentatives de syndicalisation ont échoué auprès de tous les syndicats qu'ils ont contactés, en raison d'un nombre trop restreint de personnes salariées dans leur milieu de travail.

Le Québec compte un nombre élevé de petits milieux de travail et leur accès difficile à la syndicalisation est un réel problème. Ce développement des petites entreprises explique en partie le plafonnement de la présence syndicale au Québec. En effet, il est difficile pour un syndicat de supporter et d'encadrer une multitude de petits syndicats locaux comptant moins de 10 personnes salariées. Malheureusement, certaines règles édictées par le *Code du travail* limitent les actions syndicales. Selon ces règles, une unité d'accréditation ne peut être composée que des personnes employées par un même employeur. On parle donc ici d'un système d'accréditation monopatronale. Si des personnes salariées ayant différents employeurs pouvaient être regroupées au sein d'une même accréditation (on parlerait alors d'accréditation multipatronale), cela faciliterait grandement l'accès à la syndicalisation.

De même, des négociations regroupées par secteur auraient notamment pour effet de rendre moins lourdes pour les organisations syndicales la prise en charge d'unités d'accréditation ne comprenant que deux ou trois personnes salariées. Permettre la négociation regroupée, ce serait rendre la syndicalisation beaucoup plus accessible aux personnes travaillant dans de petits milieux de travail, puisque les syndicats seraient davantage en mesure de les accueillir.

Maintenir le *statu quo*, c'est restreindre l'accès à la syndicalisation pour des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs.

revendications :

Nous demandons :

- Que le *Code du travail* soit modifié afin de permettre à des personnes ayant différents employeurs de se regrouper au sein d'une **même accréditation** (accréditation multipatronale).
- Que le *Code du travail* soit modifié afin de permettre aux personnes salariées d'**accréditations différentes** de se regrouper aux fins de la négociation collective et de prévoir que l'expression de cette volonté de regroupement aura pour effet de lier les employeurs concernés par la démarche de négociation et la convention collective en résultant.

Résumé des revendications



1- LES EMPLOIS PRÉCAIRES



61

Résumé des revendications

1.1 Concernant l'égalité de traitement, nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif :
 - que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
 - qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité couvert par la LNT, ou
 - qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
 - qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement, ou
 - que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Une différence basée sur des critères objectifs tels l'expérience, l'ancienneté ou le service continu n'est pas jugée comme une disparité de traitement, si ces critères s'appliquent à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

- Que soit éliminée de l'article 41.1 l'exclusion qui s'applique aux personnes gagnant un taux de plus de deux fois le salaire minimum.
- Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie, pour les personnes salariées qui n'ont pas accès, en raison de leur statut d'emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l'entreprise, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur à ces régimes d'avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

1.2 Concernant les agences de placement, nous demandons :

- Que le recours à une agence de placement soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : remplacement de congés de maladie, remplacement de congés parentaux, de maternité, ou pour obligations familiales, augmentation provisoire des activités de l'entreprise, etc.
- Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence de placement temporaire, pour que des personnes salariées effectuent des tâches comparables ou de même nature.
- Que la *Commission des relations du travail* (CRT) ait le pouvoir de déclarer, chaque fois que la situation le commande, que soit l'agence, soit l'entreprise cliente, ou les deux, sont



62

Résumé des revendications

employeurs et responsables, en totalité ou en partie, de toute réparation ordonnée par la CRT (notamment en matière de réintégration, salaire perdu, indemnités de départ et autres compensations liées à la perte de l'emploi).

- Que les pouvoirs des commissaires du travail soient élargis afin de leur permettre, dans les cas de pratiques interdites, de rendre toute décision jugée appropriée dans les circonstances, notamment celle d'accorder une indemnité monétaire pour compenser la perte d'emploi, lorsque la réintégration est impossible ou lorsqu'elle n'est pas souhaitable pour la personne salariée.
- Qu'il soit obligatoire pour les agences d'obtenir un permis et que ce permis ne soit accordé que si les agences démontrent leur solvabilité.
- Que les agences de placement temporaire et les entreprises-clientes soient déclarées solidairement responsables des obligations pécuniaires. Nous suggérons de prendre exemple sur l'article 95 de la *Loi sur les normes du travail*, qui établit qu'un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la loi.
- Qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter leur accès à un emploi dans leurs entreprises-clientes.
- Qu'une réglementation établisse la nature et le montant maximal des frais que les agences de placement peuvent exiger des entreprises-clientes, surtout en ce qui concerne l'embauche permanente d'une personne salariée.
- Que soit reconnu le service continu effectué par la personne salariée dans l'entreprise-cliente, avant son embauche permanente dans cette même entreprise-cliente.

1.3 Concernant le statut de salarié, nous demandons :

- Que la définition de « salarié » que l'on trouve dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) précise qu'une personne salariée est une personne, embauchée ou non en vertu d'un contrat de travail (au sens du Code civil), qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération. Cette définition devrait inclure la personne qui s'engage à fournir une prestation de travail pour une autre personne, dans un cadre ou selon des modalités tels qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.
- Que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat. Cette présomption viendrait clairement établir à qui incombe le fardeau de preuve, ce que ne fait pas la jurisprudence à l'heure actuelle. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n'est pas salarié. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.
- Que soit élargie la portée de l'article 86.1 afin qu'il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut d'entrepreneur indépendant, pourra demander à la *Commission des relations du travail* (CRT) de reconnaître son statut de salarié. L'article 86.1 doit expressément reconnaître la compétence de la CRT d'établir le statut de salarié d'une travailleuse ou d'un travailleur.

1.4 Concernant le télétravail et le travail à domicile, nous demandons :

- Que le salaire des travailleuses et des travailleurs à domicile soit majoré d'au moins 10% afin de couvrir les coûts reliés à l'équipement et aux fournitures requis pour l'exécution du travail (local, électricité, chauffage, ligne téléphonique, télécopieur, ordinateur, imprimante, entretien de l'équipement, etc.). Cette somme ne doit pas être incluse dans le calcul du revenu imposable. Nous proposons que cette majoration ne s'applique pas aux personnes qui effectuent du travail à domicile de manière ponctuelle ou occasionnelle.
- Que la *Loi sur les normes du travail* interdise à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles envers une personne salariée qui aurait refusé de travailler à la maison, alors que ce n'est pas prévu dans ses conditions de travail.

1.5 Concernant les personnes œuvrant en maintien à domicile, rémunérées par le chèque emploi-service, nous demandons :

- Que l'État assume sa responsabilité d'employeur envers les personnes qui œuvrent en maintien à domicile et qui sont rémunérées avec le chèque emploi-service.
- Que l'intégralité de la *Loi sur les normes du travail* s'applique à ces travailleuses et à ces travailleurs : droit à 6% de paye de vacances après cinq ans de service continu et paye de vacances versée au moment des vacances, temps de déplacement et de formation payé, etc.

1.6 Concernant le travail temporaire, nous demandons :

- Que soit instaurée une indemnité de précarité représentant 2% du salaire brut. Elle devra être versée à toute personne qui a travaillé en vertu d'un contrat de travail temporaire, y compris le contrat réalisé par l'entremise d'une agence de placement. Cette indemnité doit être versée à la fin de la prestation de travail.

1.7 Concernant la perte d'un emploi, nous demandons :

- Que la personne licenciée qui justifie d'un an de service continu ait droit à une indemnité de départ représentant 2% de son salaire annuel brut, à laquelle s'ajoute 1% de ce salaire annuel brut pour chaque année supplémentaire de service continu.
- Nous demandons également que la personne congédiée qui justifie d'un an de service continu ait droit à une indemnité de départ de 0,5% de son salaire annuel brut, à laquelle s'ajoute 0,25% de ce salaire annuel brut pour chaque année supplémentaire de service continu. Cette indemnité ne s'applique pas lors des congédiements pour faute grave.
- Par ailleurs, s'il y a eu des absences pour maladie, accident, congé de maternité, de paternité ou parental, le calcul de l'indemnité devra être fait en utilisant la méthode de calcul prévue à l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail*.





64

Résumé des revendications

- Qu'en cas de cessation d'emploi, l'employeur donne les préavis suivants :

0 à moins de trois mois :	aucun préavis
3 mois à moins de 2 ans :	2 semaines
2 ans à moins de 3 ans :	3 semaines
3 ans à moins de 4 ans :	4 semaines
4 ans à moins de 5 ans :	5 semaines
5 ans à moins de 6 ans :	6 semaines
6 ans à moins de 7 ans :	7 semaines
7 ans et plus :	8 semaines

- Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu plutôt que deux.

1.8 Concernant l'accès à la formation et aux postes vacants, nous demandons :

- Que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
- Que la *Loi favorisant le développement de la durée d'œuvre* prévoit des dispositions pour garantir une équité dans l'accès à la formation, pour toutes les catégories de personnel et pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de l'entreprise.
- Que les personnes qui occupent un emploi atypique soient informées, de manière appropriée, de toute ouverture de poste dans l'entreprise, au même titre que celles qui occupent un emploi régulier.

2- LA DURÉE DU TRAVAIL

2.1 Concernant les heures supplémentaires, nous demandons :

- Que soit introduit dans la *Loi sur les normes du travail* le principe d'une journée normale de travail et qu'elle soit d'une durée de huit heures.
- Que soit modifié l'article 53, afin de permettre l'étalement des heures de travail sur une base autre que quotidienne. Cela pourrait permettre, dans certains cas, des horaires de travail comprimés sur quatre jours, sans que cela donne lieu à une majoration pour des heures supplémentaires.
- Que l'article 54 (3) soit abrogé et qu'un règlement spécifie que la semaine normale des cadres est de 45 heures.

- Que l'article 59.0.1 soit modifié pour permettre à une personne salariée de refuser de travailler :
 - Plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, le droit de refus s'exerce après huit heures de travail. Pour les personnes salariées qui ont un horaire variable et à qui l'employeur doit remettre l'horaire une semaine à l'avance (tel que nous le recommandons plus loin dans la section sur les horaires de travail), c'est cet horaire tel qu'il a été prévu qui s'applique.
 - Plus de 12 heures par période de 24 heures, quel que soit le type d'horaire.
 - Sous réserve de l'article 53, plus de 48 heures de travail par semaine, ou, pour une personne salariée qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.
- Nous proposons par ailleurs de conserver le dernier alinéa de l'article 59.0.1, qui stipule que le droit de refuser de faire des heures supplémentaires « *ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié* ».
- Que la Loi établisse une semaine maximale de travail de 60 heures.
- Que la Loi limite l'utilisation des heures supplémentaires à 520 heures par année de référence, par personne salariée.
- Qu'il soit interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'elle a atteint ou est sur le point d'atteindre la limite annuelle de 520 heures supplémentaires.

2.2 Concernant le repos hebdomadaire, les périodes de repas et les pauses-santé, nous demandons :

- Qu'un repos hebdomadaire de 36 heures soit prévu dans la *Loi sur les normes du travail*.
- Que soit reconnu le droit de cesser complètement le travail durant la période de repas. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de repas soit payée à temps double.
- Que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient prévues à la Loi. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.

2.3 Concernant les horaires et la disponibilité hors des lieux de travail, nous demandons :

- Que l'employeur transmette par écrit à chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une





période d'au moins une semaine. Lorsque la personne salariée ne reçoit pas son horaire de travail une semaine à l'avance, nous proposons que l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines. En cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, cette exigence ne s'applique pas.

- Que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux de travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité établie en s'inspirant des principales conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.

2.4 Concernant les vacances et différents congés, nous demandons :

- Que la Loi soit modifiée pour permettre les congés annuels suivants :

Moins d'un an de service :	1,5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines consécutives (6 %)
1 an à moins de 5 ans :	3 semaines consécutives (6 %)
5 ans et plus :	4 semaines consécutives (8 %)

Ces congés seraient aussi fractionnables en deux périodes, sur demande de la personne salariée, selon ce qui est déjà prévu dans la Loi aux articles 71 et 71.1.

- Que le lendemain de Noël soit un congé férié.
- Que Noël, le lendemain de Noël et le 1^{er} janvier puissent être reportés au jour ouvrable précédent ou suivant lorsqu'ils tombent un jour non ouvrable pour la personne salariée.
- Que le 1^{er} mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, devienne un jour férié, chômé et payé.
- Que sur les 10 journées de congé pour responsabilités familiales prévues à la Loi, cinq soient payées.
- Que ces dix journées de congé pour responsabilités familiales puissent être fractionnées en demi-journées, sans consentement de l'employeur.
- Que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours sans solde de congé personnel par année et qu'ils puissent être fractionnés en demi-journées, sans consentement de l'employeur.
- Que la Loi accorde une demi-journée de maladie payée par mois, toutes ces demi-journées étant cumulables pendant 12 mois.
- Que le second alinéa de l'article 79.3 soit abrogé pour faire en sorte que les personnes salariées puissent bénéficier, durant leurs absences pour cause de maladie ou d'accident, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit d'obtenir ce poste. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.

2.5 Concernant le congé parental, nous demandons :

- Que soit harmonisée l'application de l'article 74 pour éviter qu'une absence pour congé parental donne lieu à une perte de droit.
- Que le calcul de l'indemnité de congé annuel d'une personne qui s'est absentée durant toute la période de référence (ce qui est tout à fait possible si l'on considère que le congé de maternité et le congé parental totalisent maintenant 70 semaines) se fasse sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence précédente.
- Que le second alinéa de l'article 81.15 soit abrogé et que les personnes salariées puissent bénéficier, durant les congés de maternité, de paternité ou parental, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit de l'obtenir. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.



67

Résumé des revendications

3- LES ABUS

3.1 Concernant le harcèlement psychologique, nous demandons :

- Que le gouvernement accorde à la *Commission des normes du travail* (CNT) et à la *Commission des relations du travail* (CRT) des ressources supplémentaires qui permettront d'affecter plus de personnel au traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique, à toutes les étapes du processus : enquête, médiation et audition.
- Que les poursuites pénales prévues à l'article 140 de la Loi s'appliquent aux employeurs qui retardent indûment le processus d'une enquête.
- Que des mesures soient prises afin de réduire les délais d'audition à la CRT.

3.2 Concernant les pratiques interdites, nous demandons :

- Que soient élargis les pouvoirs des commissaires du travail en leur permettant, dans les cas de pratiques interdites, de rendre toute décision jugée appropriée dans les circonstances, notamment celle d'accorder une indemnité monétaire lorsqu'elle est jugée préférable à une réintégration en emploi, ou lorsque la réintégration est impossible.
- Que l'article 122 protège explicitement les nombreuses personnes qui, sans avoir exercé un droit prévu à la Loi, ont été congédiées, déplacées, suspendues ou victimes de représailles, après que l'employeur eût appris qu'elles pourraient exercer un droit prochainement.



3.3 Concernant les conditions d'embauche, nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* rende obligatoire la signature d'un contrat de travail type, produit par la *Commission des normes du travail* et précisant, entre autres, les conditions suivantes :
 - le lieu de travail;
 - le nom et l'adresse de l'employeur et de tous les intermédiaires avec qui la ou le salarié doit faire affaire;
 - le titre d'emploi et les principales tâches;
 - le taux de salaire, le nombre d'heures de travail par semaine ainsi que le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, au rendement, à la commission, à la pièce, etc.);
 - le paiement des heures supplémentaires;
 - le contenu de la convention de partage des pourboires, si une telle convention existe;
 - l'horaire habituel de travail (de jour, de soir, de nuit, par rotation, les fins de semaine, etc.), y compris les périodes de repas et les pauses;
 - la période de référence utilisée pour le calcul des vacances annuelles ainsi que la durée de celles-ci;
 - la liste des jours fériés, chômés et payés;
 - le droit à des congés de maladie payés, le cas échéant;
 - le droit à des régimes de retraite et /ou d'assurances, le cas échéant.
- De plus, si des modifications étaient par la suite apportées à cette entente, elles devraient obligatoirement être consignées par écrit.

3.4 Concernant les réclamations faites aux personnes salariées, nous demandons :

- Que le 2^e alinéa de l'article 85 soit modifié, afin de préciser que « *l'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum, pour chaque période de paye* ».
- Que le 2^e alinéa de l'article 85.1 soit modifié, afin de préciser que « *l'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandise qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum, pour chaque période de paye* ».

3.5 Concernant les mises à pied et les licenciements, nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* oblige les employeurs à utiliser des critères objectifs, transparents et équitables, lors de mises à pied ou de licenciements.

4- LES EXCLUSIONS

4.1 Concernant la main-d'œuvre agricole, nous demandons :

- Que toute la main-d'œuvre agricole ait au moins droit au salaire minimum. Il faut donc abolir l'exclusion prévue à l'article 2 (6) du *Règlement sur les normes du travail* et en modifier l'article 4.1 afin de préciser que « *le salarié ne peut, sur une base horaire, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3* ».

4.2 Concernant les personnes sans permis de travail valide, nous demandons :

- Que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la *Loi sur les normes du travail* et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail.

4.3 Concernant les travailleuses et les travailleurs migrants, nous demandons :

- Que les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec avec un permis de travail temporaire, en vertu des programmes fédéraux, soient informés de leurs droits par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), et ce, de manière adéquate.
- Qu'un mécanisme permette le traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées par ces personnes à la *Commission des normes du travail* et qu'elles soient autorisées à demeurer au Canada durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission.
- Que la *Commission des normes du travail* assure l'inspection des entreprises agricoles qui embauchent du personnel en passant par le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada*, pour vérifier l'application des normes du travail du Québec.

4.4 Concernant les étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, nous demandons :

- Que l'article 2 (1) du *Règlement sur les normes du travail* soit abrogé et que les étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs aient droit à un salaire hebdomadaire équivalant à au moins 40 heures au taux régulier du salaire minimum.
- Que l'article 51.0.1 soit élargi, afin qu'un employeur ne puisse exiger des étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances, un montant d'argent contre chambre et pension. Cette modification refléterait l'intention du législateur, qui a prévu, aux articles 85 et suivants, des dispositions visant à protéger le salaire des personnes rémunérées au salaire minimum.
- Que l'article 77 (2) soit abrogé pour que les étudiantes et les étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs aient droit à l'indemnité de congé annuel.



4.5 Concernant les domestiques, nous demandons :

- Que toutes les domestiques soient couvertes par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.



70

Résumé des revendications

5- LE RESPECT DE LA LOI

5.1 Concernant les sanctions administratives, les poursuites pénales et la prévention, nous demandons :

- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse une obligation de sanction administrative représentant 20% du montant dû aux personnes salariées. Il faut donc modifier l'article 114 afin d'établir que non seulement la *Commission des normes du travail* peut réclamer ce montant, mais qu'elle doit le faire.
- Que le chapitre VII de la *Loi sur les normes du travail* sur les dispositions pénales soit modifié afin de permettre de façon expresse à la *Commission des normes du travail* d'intenter une poursuite pénale pour une infraction à la loi.
- Que les employeurs soient obligés d'afficher un résumé des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements dans un endroit visible et accessible pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs; qu'ils soient obligés de remettre une copie de ce résumé aux personnes qui sont à leur emploi mais qui ne travaillent pas sur les lieux de l'entreprise.

6- LE SALAIRE MINIMUM

6.1 Concernant le salaire minimum, nous demandons :

- Que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule.

7- L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION

7.1 Concernant l'accès à la syndicalisation, nous demandons :

- Qu'une présomption simple de salariat soit établie dans le *Code du travail* (toute personne qui travaille dans l'entreprise ou pour le compte d'un employeur est réputée salariée, jusqu'à preuve du contraire).
- Que la notion d'entrepreneur dépendant soit intégrée dans la définition de salarié du *Code du travail*.
- Que la notion d'employeur unique soit introduite dans le *Code du travail*.
- Que le *Code du travail* soit modifié afin de permettre à des personnes ayant différents employeurs de se regrouper au sein d'une **même accréditation** (accréditation multipatronale).
- Que le *Code du travail* soit modifié afin de permettre aux personnes salariées **d'accréditations différentes** de se regrouper aux fins de la négociation collective et de prévoir que l'expression de cette volonté de regroupement aura pour effet de lier les employeurs concernés par la démarche de négociation et la convention collective en résultant.



71

Résumé des revendications

