

**Commentaires d’Au bas de l’échelle
sur le document de discussion sur l’examen
des normes du travail
du Code canadien du travail
de février 2009**



Montréal, Mai 2009

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE:	3
PARTIE I - S'ADAPTER AU MONDE DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION	
d) Salaire minimum	4
f) Droits de la personne en milieu de travail	4
i) Champs d'application de la partie III	
Introduction : travail atypique	5
1. Définition d'employé	6
2. Travailleurs « autonomes » et entrepreneurs indépendants	7
3. Travailleurs d'agence	8
4. Travailleurs temporaires et à temps partiel	10
5. Banque d'avantages	11
PARTIE III - ASSURER LA CONFORMITÉ INTELLIGEMMENT	
1. Conformité volontaire	12
2. Une nouvelle structure pour assurer la conformité	12
3. Une nouvelle structure d'arbitrage	16
4. Cibler les pratiques de travail déloyales	17
AUTRES REVENDEICATIONS	19

Introduction

Au bas de l'échelle est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués du Québec qui existe depuis bientôt 35 ans. 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 plus de 30 organismes populaires et syndicaux.

Nous offrons divers services d'information concernant les lois du travail, plus particulièrement la Loi sur les normes du travail du Québec mais aussi, à l'occasion, le Code canadien du travail : service d'information téléphonique, séances collectives d'information sur le processus de médiation à la Commission des normes du travail, sessions de formation et autres. Nous publions également plusieurs documents d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Par notre seul service d'information téléphonique, nous rejoignons environ 2 000 personnes par année, ce qui nous permet de faire un portrait assez fidèle des problèmes vécus par les travailleuses et les travailleurs non syndiqués.

Nous vous remercions pour cette invitation à émettre nos commentaires dans le cadre de cette consultation de la partie III du Code canadien du travail (CCT). Bien que nous n'ayons pas le même niveau d'expertise sur le CCT que sur la Loi sur les normes du travail du Québec, il est important pour nous de pouvoir exprimer nos inquiétudes, notamment à l'égard des mécanismes d'application de la loi et de l'inadéquation des lois du travail face à la montée du travail atypique qui place un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs en situation de vulnérabilité.

Pour cette deuxième consultation, compte tenu de nos limites de moyens et de temps, nous avons décidé de cibler quelques éléments qui nous semblent incontournables ou pour lesquels nous avons un intérêt particulier.

I. S'ADAPTER AU MONDE DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION

d) Salaire minimum

Nous demandons :

- - La réintroduction d'un salaire minimum dans la législation fédérale;
- - Que le salaire minimum assure aux personnes travaillant 40 heures par semaine, un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi par Statistique Canada pour une personne seule. Cela signifie que le salaire minimum actuel devrait être fixé à 10.66 \$ de l'heure.

F) Droits de la personne en milieu de travail

1. Prévention de l'intimidation et du harcèlement

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, ces problèmes concernaient 40% de nos dossiers en 2008-2009. Malheureusement, la partie III du Code canadien du travail ne protège pas ces personnes et les recours civils sont coûteux et hors de portée pour la majorité des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Certes, de nouvelles règles sur la prévention de la violence en milieu de travail ont été ajoutées récemment au Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, obligeant l'employeur à mettre en place des mécanismes internes pour prévenir et corriger les situations de violence au travail. Mais pour protéger les travailleuses et travailleurs qui en sont victimes, il n'est pas suffisant de mettre en place de simples mesures de prévention, sans prévoir de sanctions ou de réparations pour les victimes. Il faut aussi tenir compte qu'en milieu non syndiqué, le harcèlement psychologique est souvent le fait de l'employeur ou de ses représentants.¹

C'est pourquoi nous demandons :

Que la partie III du Code canadien du travail responsabilise l'employeur quant aux moyens à prendre pour préserver le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'un recours légal soit mis en place pour les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail. Ce recours identifiera les diverses réparations pouvant être imposées à l'employeur, comme par exemple : les conditions pour la réintégration de l'employé harcelé ainsi que le versement de montants pour les dommages subis.

¹ Dans 74% des cas selon les données de la Commission des normes du travail du Québec.

Que le Programme du travail fasse régulièrement enquête pour vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations et leur donne un avertissement, s'ils ne l'ont pas fait. Qu'un avertissement soit donné aux employeurs de se conformer à leurs obligations à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, ET, que des poursuites soient prises contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations, après avoir reçu un avertissement.

i) Champs d'application de la partie III

Introduction : travail atypique

Compte tenu du développement accéléré et continu du travail atypique sous toutes ses formes et des avantages indéniables que les employeurs en retirent, nous croyons qu'il est important d'identifier des moyens pour redonner aux employeurs une part de leurs responsabilités et de penser les lois pour qu'il soit moins facile de les contourner.

La multiplication des formes d'emploi est un facteur important de discrimination salariale. Les personnes qui occupent des 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 ». Les statistiques démontrent que les écarts salariaux entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel sont importants. Quant aux personnes qui ont recours à une agence de placement temporaire, une étude de Statistique Canada nous apprend qu'elles gagnent 40 % de moins que celles qui sont employées directement par l'entreprise cliente de l'agence². L'accès réduit aux avantages sociaux est l'autre problème majeur rencontré par ces travailleuses et travailleurs occupant un emploi précaire.

Compte tenu de tous ces aspects, nous demandons :

Que les normes du Code canadien du travail établissent qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures aux conditions 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;
- qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel;
- qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement ou
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

² 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.

Que ces 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, reçoivent une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des ses employés réguliers à temps plein. Cette indemnité serait proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

1. Définition d'employé-e

Il s'agit essentiellement de s'assurer que la définition d'employé-e n'est pas devenue obsolète par de nouvelles formes de travail atypique qui priveraient les travailleuses et les travailleurs des protections de la partie III. Nous pensons qu'il est plus que temps de le faire.

Les nombreux changements survenus dans l'organisation du travail au cours des dernières années ont entraîné une redéfinition de la relation d'emploi. Le salariat classique ou traditionnel, qui s'établissait dans la subordination juridique limpide envers un donneur d'ouvrage clairement identifié, n'est plus la norme pour un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs. Dorénavant, il n'est plus exceptionnel d'avoir plus d'un employeur, ou encore de travailler ailleurs que sur les lieux même de l'entreprise, ou de fournir les outils nécessaires à l'exécution du travail, ou d'être embauché par un intermédiaire.

Le contrôle et la subordination juridiques sont parfois moins directs et il est maintenant reconnu que la subordination économique peut être un élément significatif dans la détermination de la relation d'emploi. Le commun des mortels a de la difficulté à s'y retrouver et les travailleuses et les travailleurs qui tentent de faire reconnaître leur statut de salarié n'ont pas la partie facile. Nous croyons que l'instauration d'une présomption de salariat faciliterait l'exercice des recours. Également, nous tenons à mettre en évidence un important problème : la définition du statut d'employé-e qu'on trouve dans la partie I du Code ne s'applique pas à la partie III. En fait la partie III du Code ne présente aucune définition du statut d'employé-e. À notre avis, on devrait y retrouver la même définition que dans la partie I.

C'est pourquoi nous demandons:

Que soit établie dans la partie III du Code canadien du travail, une présomption simple de salariat. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n'a pas le statut d'employé-e. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.

Que la définition du statut d'employé-e qui est comprise dans la partie I du Code s'applique à la partie III : « La personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle. »

2. Travailleurs « autonomes » et entrepreneurs indépendants

Par ailleurs, de nombreux employeurs tentent d'éviter l'application des lois du travail en transformant du jour au lendemain leur personnel salarié en travailleuses et travailleurs autonomes. Pour plusieurs, cette offre est à prendre ou à laisser : ou bien ils deviennent « autonomes », ou bien ils sont congédiés. Pour ces travailleuses et ces travailleurs, rien ne change vraiment dans leur rapport avec l'employeur. Ce dernier ne devient pas leur client, il demeure leur employeur et continue de diriger et de contrôler leur travail. L'employeur évite l'application des lois du travail et le paiement des charges sociales alors que les travailleuses et les travailleurs se retrouvent pour leur part privés des droits liés au statut d'employé-es.

Nous sommes en accord avec la recommandation suivante de la Commission :

Au demeurant, un employeur qui oblige un employé à accepter le statut d'entrepreneur indépendant ou de « travailleur autonome », ou qui obtient son consentement à une entente qui produit cet effet au moyen de fausses représentations ou de pressions indues, contrevient aux dispositions de la Partie III. Le consentement dans ces circonstances serait sans effet. (R. 4.2-4.7)

Au Québec, une disposition de la Loi sur les normes du travail vient aider les personnes salariées aux prises avec ce problème. En effet, l'article 86.1 dit qu'un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié. Nous proposons de prendre exemple sur cette disposition et de permettre non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut.

En conséquence nous demandons :

Que la travailleuse ou le travailleur ait droit à la reconnaissance et au maintien de son statut d'employé-e. Ainsi, une personne qui se voit attribuer, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut de travailleur autonome, pourra demander la reconnaissance ou le maintien de son statut d'employé-e, selon le cas.

Le seul intérêt que nous trouvons à l'avis écrit définissant le statut d'emploi que l'employeur serait obligé de remettre à toute personne qui travaille pour lui ; est de clarifier pour la personne employée, le statut que l'employeur lui accorde et la possibilité d'en contester la validité.

C'est pourquoi nous demandons :

Que lorsqu'un employeur omet de remettre au travailleur l'avis l'informant de son statut en matière d'emploi, à moins d'une preuve écrite démontrant le contraire, le travailleur est réputé employé en vertu de la Partie III.

Par contre, nous comprenons difficilement la différence entre « vrai travailleur autonome » et un « entrepreneur indépendant ». Nous questionnons la pertinence de l'ajout d'un statut de travailleur autonome. Cet ajout risque de mêler encore plus les cartes et de réduire les droits des faux travailleurs autonomes. Le statut du travailleur autonome et celui de travailleur indépendant est le même. À notre avis, si un travailleur autonome n'est pas un travailleur indépendant, c'est qu'il est en réalité une personne employée.

3. Les travailleurs d'agence de placement

Nous croyons que l'encadrement des pratiques des agences de placement temporaire est incontournable afin qu'il ne soit plus possible :

- de combler dans l'entreprise cliente d'agences 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.

Afin d'assurer le respect des droits des travailleurs et travailleuses des agences de placement, la loi doit prévoir que les entreprises clientes des agences partagent la responsabilité du respect de ces droits avec les agences de placement.

Nous sommes en accord avec la recommandation suivante de la Commission

« En vertu de la Partie III, les entreprises relevant de la compétence fédérale devraient être responsables, à titre individuel et conjointement avec les agences de placement temporaire, du non-paiement des salaires ou des avantages dus aux travailleurs d'agence qui travaillent dans ces entreprises. »

Toutefois nous élargirions cette responsabilité solidaire à tous les droits qui s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs des agences de placement.

Les entreprises clientes qui auraient déjà payé les salaires à l'agence et qui devront assumer de nouveau le paiement de ces salaires, pourraient poursuivre l'agence afin de récupérer les sommes déjà versées. Cela obligerait les entreprises à choisir prudemment les agences avec qui elles font affaire et à s'assurer de leur solvabilité.

Afin de mieux encadrer les pratiques des agences et de contrer les agences insolvables :

Qu'il soit obligatoire pour les agences de statut fédéral, d'obtenir un permis d'opération. Que ce permis ne soit accordé que si les agences démontrent leur solvabilité. Que le permis soit renouvelable à échéance régulière. Que l'organisme en charge d'émettre le permis ait le pouvoir de le révoquer en cas d'infractions systématiques ou de pratiques déloyales aux lois du travail.

Afin de combattre la précarité du travail 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.

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 les personnes licenciées.

Que soit reconnu le service continu effectué par la personne salariée dans l'entreprise cliente, avant son embauche permanente dans cette même entreprise cliente.

Concernant la recommandation de réaliser une étude sur les pratiques des agences de placement (p.73), cette recherche devrait prendre en compte l'avis de tous les intervenants concernés, autres que les agences de placement, afin de refléter la réalité. Les travailleurs d'agences, les organismes de défense des travailleurs et les syndicats devraient prendre une part active à ce portrait des pratiques.

En ce qui a trait aux codes de déontologie, même si les agences affirment que ces codes 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 les mettent de l'avant, loin de là.

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 aucune force de loi et ne sont pas contraignants. S'ils étaient si efficaces, il n'y aurait pas de problème avec les agences qui ont un code de déontologie depuis plusieurs années, ce qui n'est pourtant pas le cas.

4. Travailleurs temporaires et travailleurs à temps partiel

On les appelle travailleuses et travailleurs temporaires, surnuméraires ou occasionnels. Ils et elles 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 %³. Cette étude nous apprend également que les salaires des personnes ayant deux ans d'ancienneté ou moins ont beaucoup baissé par rapport au salaire des autres travailleurs, et cela, à l'intérieur des mêmes tranches d'âge.

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, souvent sans réelle période de formation. Elles et ils doivent s'intégrer à la culture de l'entreprise comme s'ils la connaissaient depuis toujours.

Nous sommes tout à fait favorables aux recommandations suivantes de la Commission, p. 74 et suivantes:

« Les employeurs devraient être tenus de remettre aux employés temporaires un document précisant la nature de la relation, sa durée prévue, de même que les conditions – le cas échéant – en vertu desquelles un employé peut être considéré pour un emploi permanent. »

« Les employés temporaires ayant travaillé pour un employeur pendant des périodes continues ou interrompues qui, cumulativement, équivalent à un an – ou plus s'il s'agit de la durée de la période de probation normale fixée par un employeur pour l'accès à un emploi permanent dans un travail semblable – devraient être réputés avoir terminé la période d'essai et devraient avoir le droit d'être pris en compte pour un emploi permanent dans les mêmes conditions que les employés en période de probation. Le fardeau de la preuve de conformité à ces exigences devrait incomber à l'employeur. (R. 10.3 et 10.4) »

³ 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.

« Les employés temporaires ayant travaillé pour le même employeur pendant des périodes qui, cumulativement, équivalent à au moins un an, devraient être réputés avoir terminé la période de service requise concernant les droits prévus en vertu de la Partie III, comme si leur service avait été continu, à la condition que l'intervalle entre les périodes de service successives ne dépasse pas 60 jours. (R. 10.5) »

« Les travailleurs à temps partiel devraient recevoir une rémunération égale à celle des travailleurs à temps plein qui exercent des fonctions équivalentes. »

« Les employés temporaires ayant travaillé pour le même employeur pendant des périodes qui, cumulativement, équivalent à au moins un an, devraient avoir droit à la même rémunération que leurs collègues dont les compétences, la durée de service et le travail sont équivalents. (R.10.5 et 10.6) »

« Le gouvernement fédéral devrait examiner un éventail de possibilités pour fournir des avantages sociaux aux travailleurs temporaires, aux travailleurs d'agence, aux travailleurs indépendants et à d'autres travailleurs non protégés à l'heure actuelle. Il devrait plus précisément envisager la création d'une « banque d'avantages » par l'intermédiaire de laquelle les travailleurs ou leurs employeurs, ainsi que d'autres personnes qui cherchent à bénéficier de ce type de protection, pourraient se procurer des avantages sociaux liés à l'emploi. Cette « banque » pourrait être créée par des compagnies d'assurances privées ou être organisée par un organisme public. »

« Si cette protection peut être offerte de façon pratique, le Programme du travail devrait alors examiner à nouveau s'il conviendrait d'accorder aux travailleurs atypiques le droit d'avoir accès aux avantages sociaux selon les mêmes conditions que les autres travailleurs au sein de la même entreprise. (R. 10.7) »

Mais en attendant que soit défini et mis en place une telle banque d'avantages, 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 serait versée à la fin de la prestation de travail.

Partie III- ASSURER LA CONFORMITE INTELLIGEMENT

1. Conformité volontaire

Le fait d'effectuer des vérifications aléatoires sur les lieux du travail est important, mais ne saurait être suffisant pour assurer la conformité. Ce processus de vérifications aléatoires était déjà présent dans la politique de conformité en 1985. Pourtant, lors de l'*Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale* de Statistique Canada, réalisé en 2005, soit 20 ans plus tard, on constatait que le quart des employeurs ne se conforment pas à la plupart des obligations et que 75 % ne respectaient pas au moins une norme.

Cela démontre, à notre avis, que l'approche « douce et sans contrainte » de conformité volontaire ne résout pas les problèmes qui se posent avec les employeurs qui ne veulent pas se conformer. Cette approche pourrait même être un encouragement au laxisme, si elle n'est pas accompagnée de mesures plus sévères. Ces mesures devraient permettre de récupérer les sommes dues et l'imposition d'amendes dissuasives.

2. Une nouvelle structure pour assurer la conformité

La meilleure loi au monde ne vaut pas grand-chose si elle n'est pas respectée. Comment nous assurer d'un bon degré de respect de la partie III du Code canadien du travail? Cela fait appel à des interventions de différents niveaux. D'une part, la loi doit être connue des employeurs et des mesures doivent être mises en place pour les inciter à la respecter. D'autre part, elle doit être connue des travailleuses et des travailleurs, qui doivent absolument pouvoir compter sur un traitement des plaintes efficace, et cela, tout au long du processus.

C'est pourquoi nous recommandons :

Que des campagnes publiques soient menées régulièrement afin d'informer la population et les employeurs sur les principales normes ou sur des thèmes qu'on jugera pertinents selon la conjoncture.
--

Nous reprenons ici la recommandation 9.1 du rapport Arthurs :

« Le Programme du travail devrait augmenter considérablement les ressources allouées à la sensibilisation et à l'information. Chaque milieu de travail fédéral devrait afficher un avis qui résume la partie III et diriger les lecteurs vers un numéro sans frais et un site Web où ils peuvent obtenir des renseignements adéquats et accessibles concernant les normes du travail fédéral. Cette information devrait être adaptée aux besoins de secteurs ou de groupes précis, comme les Premières Nations, et être traduite au profit des travailleurs et des employeurs qui ne maîtrisent ni le français ni l'anglais. »
--

De plus, nous demandons :

Que les vérifications dans les entreprises soient clairement le mandat principal et prioritaire de l'unité de vérification.

De plus, l'instauration de nouvelles règles beaucoup plus sévères contre les employeurs coupables de pratiques déloyales risque d'amener ces employeurs à exercer une pression encore plus forte sur les travailleuses ou les travailleurs non syndiqués pour qu'ils ne dénoncent pas leurs pratiques.

C'est pourquoi nous demandons aussi :

Que les effectifs de cette unité soient augmentés de façon à s'assurer que ces employeurs fassent l'objet d'inspection régulière. Que l'unité de vérification applique des mesures de redressement plus sévères et prévoit le paiement de toutes les sommes dues aux personnes employées par l'entreprise fautive.

Une meilleure protection lors de l'exercice d'un droit

Ce qui saute d'abord aux yeux lorsqu'on examine la partie III du Code canadien du travail, c'est la très grande faiblesse et, on pourrait même parler, de l'absence totale de protection des personnes salariées lors de l'exercice d'un droit reconnu dans la loi. Par exemple, une personne qui a déposé une plainte pécuniaire n'est pas protégée contre les représailles comme les mises à pied, les rétrogradations ou les mesures disciplinaires. Elle ne sera protégée contre les congédiements que si elle justifie de l'année de service continu nécessaire pour bénéficier de la protection contre les congédiements injustes (art. 240). Si elle ne justifie pas de cette année de service continu, elle n'a, à toutes fins pratiques, aucun recours.

Le recours actuel prend la forme d'une poursuite criminelle où il faut prouver la culpabilité de l'employeur hors de tout doute raisonnable et où les amendes sont dérisoires. Comme l'indique le rapport Arthurs, le recours est si peu approprié qu'il n'y a eu aucune poursuite criminelle depuis 1987 (p. 200). Les travailleuses et travailleurs non syndiqués qui exercent leurs droits sont donc totalement laissés à eux-mêmes. Pas étonnant que 92 % des plaintes déposées en vertu de la partie III du Code canadien du travail ont été déposées quand la plaignante ou le plaignant n'était plus au service de l'employeur désigné (Rapport Arthurs, p. 205).

De plus, les réparations prévues (réintégration plus le salaire et les avantages perdus) sont insuffisantes et ne tiennent pas compte du fait que les personnes non syndiquées ne veulent souvent pas retourner travailler auprès d'un employeur qui les a congédiées. Dans ces cas, une indemnité pour perte d'emploi serait beaucoup plus appropriée.

Malgré ces améliorations, plusieurs personnes non syndiquées hésiteront à déposer une plainte pour dénoncer un employeur fautif pendant qu'elles sont encore à son emploi. La possibilité de déposer une plainte monétaire de façon anonyme pourrait les aider. L'inspectrice ou l'inspecteur saisi du dossier ferait alors enquête dans l'entreprise en choisissant des noms au hasard, dont le nom de la plaignante ou du plaignant. Comme il est rare qu'un employeur commette une infraction sur une norme monétaire à l'encontre d'un seul employé, il n'y a pas de risque que la plaignante ou le plaignant soit identifié, sauf dans les petites entreprises. Évidemment, cela implique que les sommes dues soient réclamées pour tous les employés lésés et pas seulement la plaignante ou le plaignant.

Pour ces raisons, nous reprenons à notre compte une partie des recommandations 8.11 et 8.12 du rapport Arthurs, en élargissant la protection à toutes les repréailles et non seulement le congédiement :

« Que la partie III du Code canadien du travail interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour l'exercice d'un droit reconnu dans la partie III du Code;

Que la partie III du Code canadien du travail interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour avoir fourni des renseignements ou un témoignage dans une enquête tenue sous le régime de la partie III du Code. »

Nous demandons également :

Qu'une présomption en faveur des personnes salariées s'applique dans tous ces cas d'infraction;

Que les pouvoirs de l'arbitre en ces matières soient les mêmes que ceux prévus pour les congédiements injustes à l'article 242 (3.1) ;

En ce qui concerne les plaintes monétaires :

Que soit publicisée la possibilité de déposer une plainte monétaire de façon anonyme ;

Qu'en aucun cas les travailleuses et les travailleurs n'aient l'obligation de tenter un règlement à l'amiable avec leur employeur avant de pouvoir déposer une plainte ;

Que l'enquête porte sur le respect de l'intégralité de la loi dans une entreprise et que les ordres de paiement concernent toutes les personnes concernées par une infraction, et non seulement la plaignante ou le plaignant.

La représentation des personnes salariées

Comprenons-nous bien que rien n'est prévu pour représenter gratuitement la travailleuse ou le travailleur non syndiqué si l'employeur conteste l'ordre de paiement envoyé par l'inspecteur? Si c'est le cas, nous

croyons qu'il est aberrant qu'une telle situation perdure. Ces contestations risquent d'être encore plus nombreuses si les enjeux pour les employeurs sont plus élevés avec les mesures prises contre les employeurs récidivistes. Les employeurs fautifs auront ainsi avantage à épuiser les recours pour ne pas être jugés coupables.

Il est totalement irréaliste de penser que les travailleuses et les travailleurs non syndiqués puissent se défendre seuls, encore moins dans un tel contexte. Il n'est pas plus réaliste de penser que les organismes à but non lucratif de défense des droits des personnes non syndiquées, comme le nôtre, seraient à même de combler cette lacune.

Les inspectrices ou inspecteurs ont déjà en main toutes les informations nécessaires, grâce à leur enquête, pour soutenir leurs décisions. Ils pourraient transmettre ces informations à une unité spécialisée d'avocats et d'avocates des Services d'arbitrage ou d'un autre service de la nouvelle structure de conformité, qui défendrait les décisions prises en première instance devant les agents d'audience. Cette proposition rejoint d'ailleurs en partie la nouvelle structure proposée par Arthurs pour l'agent principal chargé de la conformité, recommandation 9.8.

Contrairement à ce qui prévaut au Québec, les personnes salariées qui déposent une plainte non monétaire en vertu de la partie III du Code canadien du travail n'ont pas droit à la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat. Ces personnes risquent fort de se retrouver, à l'étape de la médiation ou de l'arbitrage, face à un employeur qui utilisera quant à lui les services d'un avocat.

Bien que les frais juridiques soient remboursés aux personnes salariées lorsqu'elles ont gain de cause, elles doivent tout de même être en mesure de courir ce risque financier. Contrairement à la plupart des employeurs, elles n'ont que rarement les moyens de se payer de tels services et sont donc nettement défavorisées dans l'exercice de leurs recours. Cette absence de services juridiques gratuits est un frein majeur à l'exercice des droits des personnes salariées non syndiquées victimes d'un employeur fautif.

Notre expérience nous démontre aussi à quel point ces personnes sont déconcertées lorsqu'elles doivent se représenter elles-mêmes. La plupart perdent leur cause ou renoncent à poursuivre la plainte. Elles se sentent également mal outillées lorsqu'elles se font offrir un règlement qu'elles sont incapables d'évaluer. Nous savons aussi que plusieurs personnes sont davantage incitées à déposer une plainte lorsqu'elles apprennent qu'elles pourront bénéficier de la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat.

De la même façon, les travailleuses et les travailleurs ne devraient pas avoir à faire les démarches par eux-mêmes ou à payer pour faire exécuter les jugements. Cela n'aurait aucun sens de consacrer autant de temps, d'argent et d'énergie de toutes parts pour sévir contre les employeurs fautifs et de se retrouver avec des jugements non respectés.

Nous demandons :

Que les personnes non syndiquées qui déposent une plainte en vertu de la partie III du Code canadien du travail puissent bénéficier de la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat, cela afin d'améliorer de manière significative l'exercice de leurs droits.

Que l'employeur soit tenu de rembourser les frais de représentation des travailleuses et des travailleurs à l'organisme lorsque ceux-ci obtiennent gain de cause.

Qu'un mécanisme d'exécution des jugements soit appliqué gratuitement en faveur des travailleuses et des travailleurs lésés.

3. Une nouvelle structure d'arbitrage

La seule utilité que nous trouvons à cette structure est d'offrir un service de médiation pour les plaintes contre un congédiement injuste. Il nous semble que les inspecteurs et inspectrices liés à la nouvelle structure sur la conformité pourraient aussi très bien traiter les plaintes de congédiement injuste, c'est-à-dire vérifier leur recevabilité. Nous voyons un dédoublement dans la création des Services d'arbitrage. Par exemple, le document de consultation indique que les inspectrices et les inspecteurs pourraient encore régler les plaintes de congédiement injuste, alors que ce serait les Services d'arbitrage qui traiteraient la plainte et établiraient sa recevabilité. Ce dédoublement risque de coûter plus cher et nous aimerions voir cet argent utilisé plus utilement en offrant, par exemple, des services juridiques de représentation gratuits aux personnes non syndiquées.

La recevabilité

Nous sommes d'accord pour accorder le pouvoir de vérifier la recevabilité en autant que ce pouvoir soit limité et que ceux qui l'exercent ne se substituent pas aux agentes et agents d'audience en statuant sur le fond (plainte fondée ou non). Aussitôt qu'il y a un doute ou que la question de la recevabilité semble complexe, la plainte devrait être acceptée et ce serait à l'agent d'audience de trancher si la plainte est recevable ou non.

Agentes ou agents d'audience

La création d'un groupe permanent d'agentes ou agents d'audience est essentielle pour simplifier le traitement des plaintes en regroupant toutes les instances décisionnelles dans un seul tribunal administratif. Il est crucial que les plaintes contre les pratiques déloyales suite à l'exercice d'un droit, dont nous avons parlé plus haut, soient entendues par un tribunal administratif plutôt que pénal.

Les agentes ou agents d'audience doivent être employés par le Programme du travail pour assurer une plus grande impartialité et indépendance. Leur emploi ne devrait pas être mis en jeu par leurs décisions. Des agents ou agents embauchés à l'externe et qui dépendent d'employeurs patronaux ou syndicaux pour gagner leur vie peuvent difficilement faire abstraction de cette réalité dans leur décision. Ils ou elles doivent donc pouvoir occuper cet emploi de façon permanente plutôt que de façon *ad hoc*, et ce, pour entendre les appels des décisions sur les plaintes pécuniaires et pour les congédiements injustes ou les pratiques déloyales suite à l'exercice d'un droit.

Nous demandons :

Que les agentes ou agents d'audience soient employés de façon permanente par le Programme du travail pour assurer une plus grande impartialité et indépendance, et ce, quel que soit le type de plainte entendue.

Que les plaintes contre les pratiques déloyales suite à l'exercice d'un droit ou pour avoir fourni des renseignements ou un témoignage dans une enquête tenue sous le régime de la partie III du Code, soient entendues par un tribunal administratif plutôt que pénal, par exemple par une agente ou un agent d'audience.

4. Cibler les pratiques de travail déloyales

Nous sommes généralement favorables aux mesures prévues pour faire cesser les pratiques de travail déloyales. Nous sommes d'accord pour inclure dans les pratiques déloyales tout ce qui est proposé dans le document de consultation. Nous avons toutefois une correction à apporter : il devrait suffire qu'il y ait infraction répétée d'une norme, sans qu'on n'ait à prouver que cette répétition est volontaire. Prouver une intention est généralement très difficile et cela peut faire avorter les poursuites contre les employeurs récidivistes.

Aux pratiques déloyales il faudrait ajouter : la répétition de plaintes de harcèlement psychologique, de pratiques discriminatoires et de harcèlement sexuel . Cela aurait pour effet d'inciter les employeurs à sévir contre les personnes à son emploi qui harcèlent ou discriminent ou de l'amener à changer son comportement s'il est lui-même coupable.

Nous approuvons également l'imposition d'amendes élevées et dissuasives, mais il faudrait s'assurer, en priorité, que l'employeur paie la totalité des sommes dues aux travailleuses et travailleurs selon l'application de l'intégralité de la loi.

Nous trouvons intéressante l'idée des ordonnances de cessation qui permettrait peut-être une meilleure chance de maintien ou de réintégration en emploi pour la travailleuse ou le travailleur lésé par une pratique déloyale.

Il est tout à fait logique que les employeurs coupables d'infractions paient les frais d'enquête et d'audition.

Finalement, nous trouvons cohérent et important que le « défaut de tenir des registres ou de les produire sur demande » entraîne « une présomption de validité de la réclamation de l'employé ».

Nous demandons :

Que toutes les mesures proposées dans le document de consultation pour contrer les pratiques déloyales de certains employeurs soient appliquées, en tenant compte des commentaires suivants :

- Pour être reconnue comme une pratique déloyale, il devrait suffire qu'il y ait infraction répétée d'une norme, sans qu'on n'ait à prouver que cette répétition est volontaire;
- Il faut ajouter à la liste des pratiques déloyales le fait d'avoir des plaintes répétées de harcèlement psychologique, de pratiques discriminatoires ou de harcèlement sexuel;
- Il faudrait s'assurer en priorité que l'employeur paie la totalité des sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs selon l'application de l'intégralité de la loi avant qu'il paie les amendes .

Que les employeurs coupables d'infractions paient les frais d'enquête et d'audition .

Que le défaut de tenir des registres ou de les produire sur demande entraîne une présomption de validité de la réclamation de la travailleuse ou du travailleur.

AUTRES REVENDICATIONS

Retrait préventif

Que les travailleuses assujetties à la partie III du Code canadien du travail soient couvertes par les régimes de retrait préventif dans les provinces où ces programmes existent, cela afin de leur permettre d'avoir accès à un congé payé, si l'affectation à de nouvelles tâches sans danger est impossible. Ceci implique que les entreprises de compétence fédérale soient obligées d'adhérer aux régimes de retrait préventif dans les provinces où ces programmes existent.

Admissibilité aux congés parental et de maternité

Nous sommes en accord avec les recommandations de la Commission p.89 :

« Chaque parent devrait avoir droit à la durée entière du congé parental.

L'employé devrait avoir le droit de fractionner le congé parental en deux périodes, à la condition de donner un préavis suffisant à l'employeur.

L'employé devrait avoir le droit de suspendre une fois son congé parental ou son congé de maternité et de reporter le reste du congé si l'enfant est hospitalisé pour une période susceptible de dépasser deux semaines. Si pour un motif valable l'employeur ne peut réintégrer l'employé pendant l'hospitalisation de l'enfant, l'employé devrait avoir droit à une prolongation de son congé équivalant à la durée de l'hospitalisation de l'enfant. (R. 7.53, 7.54 et T7.7) »

Nous y proposons deux ajouts :

Que les congés parental et de maternité soient accessibles dès l'embauche, à l'instar de ce qu'on retrouve au Québec, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick.

Que le Code canadien du travail accorde à l'employé un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Nous appuyons également les recommandations sur les mères et les employés qui ont des besoins médicaux p. 91:

« La Partie III devrait prévoir de courtes pauses pendant les heures de travail de façon à accorder aux employées qui allaitent des périodes, non payées, pour allaiter un enfant ou pour extraire leur lait sur les lieux de travail. Des pauses semblables devraient aussi être accordées aux employés qui en ont besoin pour s'injecter des médicaments ou pour des raisons médicales semblables. Ces pauses devraient être assujetties aux contraintes opérationnelles, mais ne devraient pas être refusées de manière déraisonnable. Les employés devraient avoir droit de s'absenter, sans solde, pour se rendre à un rendez-vous médical personnel. Ils devraient donner un préavis raisonnable à l'employeur et prendre toutes les mesures raisonnables pour minimiser le nombre et la durée de ces absences. (R. 7.59 et 7.60) »

Congés de maladie

Que le droit à un congé de maladie soit clairement indiqué dans la partie III du Code canadien du travail, ce qui permettrait de renforcer et clarifier l'exercice de ce droit plutôt que sous la forme d'une pratique déloyale.

Que le droit de s'absenter en cas de maladie ou accident soit porté de 12 à 26 semaines, comme au Québec.

Qu'au retour d'une absence pour maladie ou accident, la personne salariée soit réintégrée dans son poste habituel avec tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. (La protection ne s'étend pas jusque là actuellement : le Code prévoit que l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un-e employé-e, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui ou elle, mais ne précise pas si l'employé a droit, au retour, à son poste habituel).

Que les personnes salariées puissent bénéficier d'une demi-journée de maladie **payée** par mois, cumulable sur 12 mois.

Heures supplémentaires

Nous sommes en accord avec les recommandations de la Commission sur les paiements des heures supplémentaires de la page 11 et sur la 2^e recommandation de la page 12 :

« La Partie III devrait permettre à l'employé et à son employeur de convenir que le temps supplémentaire sera rémunéré en congé payé, à raison d'une heure et demie pour chaque heure supplémentaire travaillée, à prendre à un moment choisi d'un commun accord par l'employeur et l'employé.

Les heures supplémentaires accumulées devraient être utilisées ou rémunérées dans les trois mois de leur acquisition (à moins que d'autres règles ne soient établies par une convention collective ou élaborées par l'employeur en collaboration avec un comité consultatif en milieu de travail comme il en est question aux pages 30 à 34). Cependant, l'employé devrait avoir le droit de demander une prolongation par écrit. Il devrait avoir aussi le droit de demander un paiement immédiat, auquel cas l'employeur serait tenu de payer les heures supplémentaires accumulées à la fin de la période de paie qui suit immédiatement la demande de paiement. (R. 7.40-7.41)

Un employé devrait avoir le droit de refuser de faire plus que ses heures normales de travail si cela entre en conflit avec des engagements familiaux importants qu'il ne peut être raisonnablement tenu de modifier ou d'éviter; si cela fait obstacle à des engagements déjà prévus liés à sa formation et, dans le cas d'un employé à temps partiel, si cela occasionne un conflit d'horaires avec un autre emploi. (R. 7.37-7.38) »

En ce qui concerne la 1^{ère} recommandation de la page 12, nous demandons plutôt :

Qu'une personne salariée puisse refuser de travailler plus d'une heure au-delà 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 par jour. Pour les personnes salariées qui ont un horaire variable à qui l'employeur doit remettre l'horaire une semaine à l'avance, c'est cet horaire tel qu'il a été prévu qui s'applique.

Cette disposition 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.

Nous recommandons aussi :

Que les professionnelles et les professionnels ne soient plus exclus des règles sur les heures de travail.

Horaires de travail et disponibilité

Que l'employeur indique 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. Si la personne salariée n'a pas reçu son horaire de travail une semaine à l'avance, 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, le point précédent 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.

Congés personnels et pour responsabilités familiales

Que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours de congé personnel par année, **sans solde** et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur.

Nous sommes en accord avec la recommandation de la Commission sur le congé de courte durée pour obligations familiales à la page 83 :

« Les employés devraient pouvoir prendre jusqu'à 10 jours de congé non payés pour obligations familiales, par année, afin de s'acquitter de leurs obligations liées aux soins ou à l'éducation d'un enfant ou à la santé d'un membre de la famille. Les congés pour obligations familiales non utilisés ne devraient pas être reportés d'une année à l'autre. À la demande de l'employé, et avec le consentement de l'employeur, les congés pour obligations familiales pourraient être divisés en périodes de moins d'un jour. »

Toutefois nous demandons :

Que cinq de ces journées soient **payées**.

Congés annuels

Nous demandons :

Moins d'un an = 1.5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines (6 %)

De 1 an à moins de 5 ans = 3 semaines consécutives (6 %)

De 5 ans et plus = 4 semaines consécutives (8 %)

À la demande de la personne salariée, une des semaines de ses vacances peut être prise de manière non consécutive aux autres semaines de vacances auxquelles elle a droit.

Pauses et périodes de repos

Que les personnes salariées aient droit à une pause-repas d'au moins 30 minutes et qu'elles soient autorisées à quitter leur poste de travail durant la période de repas; dans le cas où il est impossible de relever 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 accordées; 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.

Nous sommes d'accord avec la recommandation de la Commission sur le repos hebdomadaire et quotidien p. 17, mais en changeant le nombre d'heures pour le repos hebdomadaire :

« La période minimale de repos hebdomadaire devrait passer de 24 à **36 heures** consécutives. Les employés devraient aussi avoir droit à au moins huit heures de repos non payées pour chaque période de 24 heures. »