

Commentaires d'*Au bas de l'échelle*

Présentés au comité d'experts chargé d'étudier les besoins
des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle

Montréal
20 juin 2002

AU BAS DE L'ÉCHELLE

Au bas de l'échelle est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Depuis 25 ans, nos principaux objectifs visent l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Nous menons des actions politiques pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées à leurs droits. Nous coordonnons le Front de défense des non-syndiqué-e-s, qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

Nous informons les personnes non syndiquées sur leurs droits et nous les encourageons à les faire respecter, à se regrouper et à s'impliquer socialement. Nous offrons un service d'information téléphonique, des séances collectives d'information portant sur le processus de médiation à la Commission des normes du travail et des sessions de formation sur les lois du travail. Nous publions divers documents d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail.

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

C'est avec plaisir que nous rencontrons les membres du comité d'experts mis sur pied par le ministre du travail, afin de leur exposer les préoccupations particulières d'*Au bas de l'échelle* concernant le statut et la protection des salarié-es en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. D'emblée, nous tenons à préciser que les questions relatives au champ d'application du *Code du travail* ne font pas partie de la mission première d'*Au bas de l'échelle*. Il en est ainsi non pas parce que ces questions nous semblent de peu d'importance, mais parce que nos principaux objectifs visent la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Bien que nous ayons toujours oeuvré pour favoriser l'accès à la syndicalisation, notre première expertise porte sur la *Loi sur les normes du travail* et non sur le *Code du travail*.

À l'heure où la réforme de la *Loi sur les normes du travail* s'amorce enfin, nous tenons à répéter qu'il est capital de revoir la logique même de cette loi, adoptée il y a plus de 20 ans et conçue pour des emplois stables, à temps plein, pour une durée indéterminée, pour un seul employeur à la fois et pour un travail effectué sur les lieux même de l'entreprise, donc avec des heures de travail facilement contrôlables. Nous sommes à l'heure actuelle bien loin de ce salariat classique et nous assistons à une multiplication des statuts d'emploi: travail à temps partiel, à la pige, contractuel, à durée déterminé, pour une agence de placement, à domicile, vrai et faux travail autonome, etc. Cette multiplication des statuts d'emploi entraînent deux principaux problèmes: la discrimination salariale et l'accès réduit aux avantages sociaux. Il faut donc introduire dans la *Loi* un principe d'égalité de traitement, afin de garantir les mêmes droits élémentaires aux salarié-es typiques et atypiques.

La situation des domestiques et des gardiennes nous préoccupe particulièrement et nous croyons fermement qu'il faille renforcer le caractère universel de la *Loi* en abolissant l'exclusion des gardiennes et la distinction entre les domestiques résidentes et non résidentes.

Le travail autonome forcé est également une de nos préoccupations et nous insistons sur la nécessité d'un recours pour les personnes qui sont congédiées après avoir refusé de changer leur statut de salarié pour un statut d'autonome.

Finalement, les non-syndiqué-es ont à faire face à un autre problème de taille: la diminution marquée de la durée moyenne de service continu. Étant donné que dans la *Loi sur les normes du travail* la durée de service détermine l'application de nombreuses normes (vacances, congés fériés, préavis) ainsi que l'accès à un recours fondamental, celui contre les congédiements faits sans cause juste et suffisante (art. 124), il faut repenser les exigences de service continu en fonction de ces nouvelles réalités.

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

La multiplication des statuts d'emploi est un important facteur de discrimination salariale. La *Loi sur les normes du travail* ne protège explicitement de la discrimination salariale basée sur le statut d'emploi que les personnes à temps partiel qui ne gagnent pas plus de deux fois le taux du salaire minimum. Concrètement cela veut dire que, si vous gagnez plus de 14,00\$ de l'heure, 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. Si les personnes travaillant à temps partiel n'ont qu'une protection incomplète et imparfaite contre la discrimination salariale, celles qui occupent un emploi temporaire, occasionnel, à domicile, ou sur un programme d'employabilité n'ont quant à elles aucune protection spécifique et elles touchent la plupart du temps des salaires inférieurs.

La situation n'est pas plus rose pour le personnel des agences de placement, dont le rapport Tapin disait en 1993 qu'il recevait en moyenne un salaire de 20% inférieur à celui des employés réguliers effectuant les mêmes tâches dans une même entreprise et que cet écart pouvait aller jusqu'à 40%. 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 précaires. Afin de restreindre les stratégies patronales de précarisation et pour limiter les avantages dont profitent les entreprises lorsqu'elles ont recours au travail précaire, **nous demandons** que l'article 41.1 soit modifié pour se lire comme suit:

“Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif:

- que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
- qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité, ou
- qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou
- que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire, ou
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement”.

Nous revendiquons également:

- que soit éliminée 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 ces travailleurs précaires. Pour éviter que leur statut d'emploi ne les pénalise, **nous demandons:**

- que la *Loi sur les normes du travail* prévoie une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte des avantages sociaux auxquels ont droit les autres salarié-e-s. Si par exemple l'ensemble des avantages sociaux (congés fériés, congé pour décès, pour mariage, naissance, maladie, régimes de retraite, etc.) auxquels ont droit les personnes salariées régulières à temps plein représente 10, 15, ou 20% du salaire, une indemnité représentant 10, 15, ou 20% du salaire brut devrait être ajoutée sur chacune des payes des personnes salariées privées de ces avantages à cause de leur statut d'emploi.

LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

La *Loi sur les normes du travail* ayant été conçue, tout comme le *Code du travail*, pour régler les relations de travail bipartites, c'est-à-dire entre une ou plusieurs personnes salariées et un seul employeur, les agences de placement temporaire posent le problème de la détermination de l'employeur dans une relation de travail tripartite. Cela est problématique pour les travailleuses et les travailleurs qui sont ainsi, comme le disait le rapport Tapin, dans un état de «précarité juridique». En plus du flou juridique quant à la détermination de l'employeur véritable, le travail dans une agence pose de nombreux autres problèmes: discrimination salariale et accès réduit aux avantages sociaux, amplification de la précarité, absence de préavis et de recours lorsque l'entreprise cliente met fin à l'emploi, manque d'accès à la formation, de possibilité d'avancement ou de promotion, etc.

On le voit, tous ces éléments sont avantageux pour l'entreprise cliente, mais nettement défavorables aux salarié-e-s. Déjà, en 1993, le rapport Tapin notait le développement accéléré des agences de placement temporaire au Québec et précisait que ce développement s'inscrivait dans un mouvement général de précarisation de l'emploi, généré par les entreprises qui cherchent sans cesse à diminuer leurs coûts de main-d'œuvre. Alors que le recours à une agence de travail temporaire devrait en principe venir répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre, de plus en plus d'entreprises y ont recours pour combler des besoins structurels, c'est-à-dire pour combler des postes qui seraient normalement permanents. L'ensemble de la

situation commande l'urgence de modifier les lois du travail de façon à maintenir une protection adéquate des travailleuses et des travailleurs.

La convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les agences d'emploi privées (c181. 1997) reconnaît le rôle que ces 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.

Le recours à une agence de placement temporaire ne devrait pas permettre:

- de verser à un travailleur temporaire un salaire plus bas que celui versé à un travailleur régulier effectuant des tâches équivalentes;
- de réduire l'accès aux avantages sociaux pour les travailleurs temporaires;
- de combler dans l'entreprise des besoins ou des postes autres que temporaires;
- de développer la précarité du travail.

Nous réclamons donc:

- qu'une indemnité de précarité soit versée à l'employé-e par l'agence à la fin de tout contrat de travail temporaire dans une entreprise cliente. Cette indemnité doit représenter 2% du salaire brut gagné au cours du contrat. C'est l'agence qui paie les travailleuses et les travailleurs qu'elle envoie dans les entreprises clientes. L'agence facture déjà des frais d'administration aux entreprises, en plus des frais salariaux. On peut donc prédire qu'elle facturera l'entreprise cliente en fonction de cette prime de précarité;
- que les agences de placement temporaire et les entreprises clientes soient identifiées dans la LNT comme coresponsables des obligations pécuniaires. Nous suggérons de prendre exemple sur l'article 95, qui rend solidairement responsables employeurs et sous-traitants relativement aux obligations pécuniaires. Voici l'article 95: "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 présente loi ou les règlements;
- qu'il soit clairement écrit dans la LNT que l'agence de placement est responsable du respect de la *Loi* par l'entreprise cliente. Cette règle amènerait les agences à se responsabiliser et à responsabiliser les entreprises clientes. Elle inciterait les parties à conclure des contrats décrivant explicitement les obligations de la *Loi* et les modalités quant à leurs responsabilités respectives. Cela aurait un effet éducatif non négligeable auprès de nombreux employeurs. Avec un tel fonctionnement, l'agence demeurerait

l'employeur et elle serait présumée avoir connaissance de ce que l'entreprise cliente fait pour les fins d'application de la *Loi*. L'exercice des recours et l'établissement de la preuve seraient ainsi grandement facilités. Une personne congédiée par une entreprise cliente, par exemple pour l'exercice d'un droit reconnu dans la *Loi*, ne pourrait plus se faire répondre par la Commission des normes du travail (CNT) que ce n'est pas son employeur, l'agence, qui l'a congédiée et que sa plainte est donc irrecevable;

- que les pratiques des agences de placement temporaire soient régies et encadrées. Cela était d'ailleurs le cas au Québec jusqu'à l'abrogation de la *Loi sur les bureaux de placement* en 1982. Depuis ce temps, ce secteur n'est assujéti à aucune loi ni aucune réglementation. Il serait cependant grandement souhaitable que les pratiques des agences soient encadrées par la LNT, qui devrait comporter une nouvelle section à cet effet. Les plaintes seraient ainsi traitées par des instances ayant une expertise en matière de conditions de travail plutôt qu'en matière de relations commerciales;
- qu'il soit obligatoire pour les agences d'obtenir un permis, de souscrire une garantie financière ou de contribuer à un fonds de garantie;
- qu'il soit interdit aux agences d'exiger des entreprises clientes des frais additionnels pour embaucher de façon permanente une personne envoyée par une agence. Selon Tapin, des agences exigent de tels frais jusqu'à 18 mois après la fin du dernier contrat d'un ou d'une salariée;
- qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes travaillant pour elles une période pendant laquelle elles ne peuvent aller travailler pour une entreprise cliente. Cette pratique maintient la précarité et vient limiter la liberté de contracter des travailleuses et des travailleurs. La liberté de contracter est un principe que les entreprises défendent pourtant chèrement lorsqu'il s'agit de la leur!
- 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;
- 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;

Les mesures qui précèdent ne doivent aucunement entraver le droit d'association des travailleuses et des travailleurs, que ce soit dans l'entreprise cliente ou dans l'agence de placement temporaire.

LE TRAVAIL AUTONOME

Le travail autonome a connu une croissance sans précédent au cours des dernières années: de 1976 à 1996, son volume a plus que doublé et il représente 70% du solde net des emplois créés entre 1995 et 1997. La situation économique de la majorité “des autonomes n’est cependant pas rose: 63% ont gagné moins de 20 000\$ en 1993. Les femmes sont particulièrement touchées par cette précarité et plus de 70% des travailleuses autonomes ont gagné moins de 10 000\$ en 1993, comparativement à 28% chez les hommes. La croissance du travail autonome est intimement liée à celle du travail précaire et au taux élevé de chômage. En effet, un nombre important de personnes se tournent vers le travail autonome faute de trouver un emploi salarié et de trop nombreux employeurs transforment leur personnel salarié en travailleuses et travailleurs autonomes, ceci afin d’éviter l’application des lois du travail et le paiement des charges sociales.

Le travail autonome est mal circonscrit dans la législation québécoise. Ce sont essentiellement les critères développés par la jurisprudence qui déterminent qui est un entrepreneur indépendant pour les fins de chaque loi. La travailleuse ou le travailleur peut donc être salarié pour les fins d’une loi, mais entrepreneur indépendant pour les fins d’une autre. À titre d’exemple, une travailleuse ou un travailleur peut être salarié sous la *Loi sur les normes du travail*, mais entrepreneur indépendant sous la *Loi sur l’impôt*. Ceci crée une situation ambiguë où ni le travailleur, ni l’employeur (ou le donneur d’ouvrage) n’est certain du statut du travailleur. De plus, un tribunal n’est pas lié par la décision sur le statut d’un travailleur rendue par une autre instance en application d’une autre loi.

Dans le but de clarifier le statut de salarié, d’entrepreneur dépendant et d’entrepreneur indépendant; afin de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs et de prévenir le faux travail autonome, **nous demandons:**

- de préciser dans ce même article le statut de l’entrepreneur dépendant en ajoutant notamment le critère de dépendance économique, comme cela est d’ailleurs le cas en Colombie Britannique et en Ontario;
- que la LNT interdise à une entreprise, incluant l’entreprise cliente d’une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s’incorporer ou à signer un contrat d’entreprise pour conserver un emploi normalement salarié au sens de la *Loi*. Un nouvel alinéa à l’article 122 de la LNT établirait donc l’interdiction 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 que ce salarié refuse de s'incorporer ou de conclure un contrat de service ou d'entreprise;

- que soit établie dans la LNT une présomption de salariat qui pourrait être libellée comme suit: «Aux fins de la présente *Loi*, la personne qui effectue, moyennant rémunération, un travail pour une autre personne est présumée être salariée». Avec cette présomption, il incomberait à la personne pour qui le travail est effectué de prouver que celui qui effectue le travail n'est pas un salarié. Cela aiderait notamment les salarié-e-s qui travaillent à domicile à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut;
- que les plaintes pécuniaires, actuellement sous la juridiction des tribunaux civils, tombent sous la juridiction du Bureau du commissaire général du travail, ce dernier ayant une meilleure expertise pour déterminer le statut de salarié;
- que la Commission des normes du travail assume un rôle éducatif et informe davantage la population sur le statut de travailleur autonome. Une campagne publicitaire pourrait être faite par la Commission et des documents explicatifs produits et largement diffusés. De nombreuses personnes pensent en effet que le statut de travailleur autonome est automatique dès que le travail est accompli à domicile; d'autres pensent n'avoir aucun droit en vertu de la LNT parce qu'elles ont un statut d'autonome en vertu de la *Loi sur l'impôt*; d'autres encore, et elles sont nombreuses, sont convaincues que si le travail est donné sur une base contractuelle, il ne peut être salarié. Toutes ces confusions démontrent qu'un travail d'éducation et d'information sur ces questions est impératif;
- que soit sérieusement questionnée la mise en place par le gouvernement de politiques et de programmes qui favorisent nettement le développement effréné du travail autonome et qui poussent par le fait même un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs à l'extérieur du filet de protection sociale. L'État se prive ainsi de recettes fiscales importantes, les entreprises ne payant aucune charge sociale sur la rémunération versée aux travailleurs autonomes;
- que soit menée une analyse exhaustive des dispositions concernant le statut de salarié et de travailleur autonome dans toutes les lois pertinentes (*Loi sur les normes du travail, Code du travail du Québec, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'assurance-emploi, Loi sur l'équité salariale, Loi sur la formation professionnelle, lois fiscales, etc.*), ainsi que de l'interprétation de ces notions dans la jurisprudence des divers tribunaux. Cette analyse permettrait d'identifier les incohérences qui pourraient pénaliser les salarié-e-s et rendre plus difficile l'exercice des droits. Le gouvernement devrait, dans cette démarche, consulter l'ensemble des partenaires sociaux.

LES DOMESTIQUES, LES GARDIENNES ET LE CHÈQUE EMPLOI-SERVICE

Les travailleuses en maison privée comptent parmi les plus vulnérables parce qu'elles sont très isolées. Elles effectuent un travail traditionnellement féminin, socialement méprisé et exclu en partie ou en totalité de l'application des lois du travail.

Nous retrouvons chez ces travailleuses plusieurs problèmes et trois statuts: les gardiennes, les domestiques résidentes, les domestiques non résidentes.

1) Les gardiennes, totalement exclues de la LNT, sont définies à l'article 3(°2) de la LNT comme des personnes:

- qui ont la fonction exclusive de garder ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée, âgée, etc.)
- qui travaillent dans un logement
- qui effectuent des travaux ménagers reliés directement aux besoins immédiats de la personne gardée
- qui ont un employeur qui ne poursuit pas de fins lucratives.

Que les gardiennes effectuent leur travail de façon exclusive ou non, que leurs tâches soient reliées directement aux besoins immédiats de la personne gardée ou non, dans un logement ou non, qu'elles soient engagées par un employeur qui poursuit des fins lucratives ou non, elles devraient être couvertes par la *Loi*. Des milliers de personnes, surtout des femmes, gagnent leur vie en prenant soin de personnes handicapées ou en perte d'autonomie et ce phénomène va certainement se développer avec le vieillissement de la population et l'instauration par le gouvernement du chèque emploi-service.

Nous sommes également très préoccupés par la situation et le statut juridique des travailleuses et des travailleurs de gré à gré œuvrant en maintien à domicile et rémunérés avec le chèque emploi-service. Le ministère de la Santé et des Services sociaux affirme au sujet de ces travailleuses et ces travailleurs:

- qu'ils ont un statut de salarié bien qu'ils ne soient pas assujettis à la *Loi sur les normes du travail*;
- que leur salaire ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur;
- qu'un montant représentant 4% de leur salaire brut est inclus dans leur salaire pour couvrir la paie de vacances;
- qu'ils doivent payer des cotisations à la Régie des rentes du Québec et à l'assurance-emploi ainsi que des déductions fiscales;
- qu'ils peuvent s'inscrire à la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail s'ils le désirent, en payant 3,60 \$ par 100 \$ assurables.

Cette couverture est toutefois bien incomplète et les coûts reliés au régime de santé et sécurité au travail devraient être compris dans le montant de l'allocation directe accordée aux usagers au même titre que les contributions au Régime des rentes du Québec ou à l'assurance-emploi, d'autant plus que les travailleuses et les travailleurs œuvrant en maintien à domicile effectuent des tâches comportant des risques élevés de blessures. Les gardiennes devraient être couvertes par la *Loi sur les normes du travail* et il est inadmissible que le gouvernement développe en maintien à domicile des emplois non protégés par les lois du travail. L'instauration du chèque emploi-service poursuivait pourtant, entre autres objectifs, l'amélioration de la protection sociale des travailleuses et des travailleurs payés par l'allocation directe.

L'inclusion des gardiennes dans la LNT devrait être accompagnée de mesures fiscales ou autres pour supporter les familles à bas revenus ayant des besoins particuliers auxquels l'actuel réseau de services de garde ne peut répondre, ce qui serait le cas par exemple de parents d'enfants handicapés ou malades, ou encore de parents travaillant selon des horaires variables ou des horaires de nuit. Il faut aussi tenir compte des familles habitant en région éloignée et ne bénéficiant pas de services de garde accessibles.

2) Les domestiques, partiellement exclues de l'application de la *Loi*, sont définies à l'article 1(°6) comme des salariés employés par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris les salariés dont la fonction principale est de garder ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou âgée et d'effectuer des travaux ménagers dans le logement qui ne sont pas directement liés aux besoins immédiats de la personne gardée.

On retrouve deux catégories de domestiques:

- A) Les non-résidentes, qui sont totalement exclues de la LATMP et de la LSST, à moins qu'elles ne s'y inscrivent et ne paient les cotisations elles-mêmes, car elles sont considérées dans ces lois comme des travailleuses autonomes. Cette situation est un non-sens car elles occupent des fonctions présentant un risque élevé de blessure. Toutes les domestiques, résidentes ou non, devraient être considérées comme des salariées dans ces lois.
- B) Les domestiques résidentes, qui sont de même manière exclues de l'application des lois, sont particulièrement vulnérables et exploitées. Elles ont une semaine de travail plus longue et un salaire plus bas que les domestiques non résidentes: la *Loi* leur impose en effet une semaine normale de 49 heures pour 280\$, ce qui représente un salaire horaire de 5,70\$ de l'heure, donc sous le salaire minimum régulier. Les employeurs qui engagent des domestiques résidentes ne respectent à peu près jamais l'horaire de travail et considèrent plutôt qu'ils ont accès à cette main-d'œuvre 24 heures sur 24. En effet, il n'est pas rare que des domestiques résidentes demeurent seules avec les enfants durant les périodes de vacances des employeurs et durant les fins de semaine, ni qu'on attende d'elles qu'elles s'occupent des enfants même durant la nuit. Pour éviter ces abus, il faut accorder à ces travailleuses la semaine normale de travail de 40 heures et le taux régulier du salaire minimum.

En résumé, **nous demandons**:

- d'inclure les gardiennes dans la LNT en prévoyant des mesures pour supporter les familles à bas revenus ayant des besoins particuliers;
- que les travailleuses et les travailleurs de gré à gré rémunérés par le chèque emploi-service soient couverts par la LNT et aient un statut de salariés dans la LSST et la LATMP;
- que toutes les domestiques aient un statut de salariées dans la LSST et la LAMTP;
- que les domestiques résidentes aient droit à la semaine normale de travail de 40 heures et au taux régulier du salaire minimum.

LE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Le délai de trois ans de service continu exigé pour avoir droit à la protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante est l'exemple parfait de l'obsolescence 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 salarié-e-s de la protection contre les congédiements injustes.

Les statistiques démontrent bien qu'une part très importante des non-syndiqué-es (42,09 %) ont moins de deux ans de service continu¹. Passer de trois à deux ans dans l'exercice de ce recours ne permet de toucher que 7,48 % de plus de salarié-es. Pour que le changement soit significatif, il faut passer à un an, ce qui permettrait d'en toucher beaucoup plus.

La moitié des non-syndiqué-es sont donc sans protection face aux congédiements injustes, ce qui n'a aucun sens! 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 trois, comme cela est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*, un nombre beaucoup plus important de salarié-es serait protégé. 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 trois ans pour savoir si quelqu'un fait ou non l'affaire, un an est amplement suffisant. Rappelons en outre que le fait de donner accès au recours contre les congédiements sans cause après un an plutôt que trois 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. Par contre, cette norme permettra de réduire de beaucoup les injustices et l'arbitraire dont sont victimes les non-syndiqué-es. 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 trois.

¹Statistique Canada, Enquête sur la population active, octobre 2001.