



Au bas de l'échelle

Mémoire sur le projet de loi n° 143

***Loi modifiant la Loi sur les normes du travail
et d'autres dispositions législatives***

Montréal
Décembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

1. Le renforcement du caractère universel de la Loi.....	3
1.1 Le travail précaire	3
1.2 Les salarié-e-s agricoles	4
1.3 Les gardiennes et gardiens de personnes	5
1.4 Les domestiques	8
2. Le harcèlement psychologique au travail	8
3. Conciliation responsabilités familiales, vie personnelle et travail.....	10
3.1 Les absences pour raisons familiales	10
3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident	11
3.3 La durée du travail	11
3.4 Les congés parentaux	13
4. Améliorer la protection des salariés.....	15
4.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante.....	15
4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite	16
4.3 La modification du statut de salarié	17
5. Les jours fériés, chômés et payés.....	18
6. La garantie de paiement du salaire minimum	18
6.1 Le salarié habituellement au pourboire	18
6.2 Le paiement de l'uniforme	19
6.3 Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur	20

Au bas de l'échelle réclame depuis plusieurs années une réforme en profondeur de la *Loi sur les normes du travail*. Nous sommes donc très satisfaites de voir enfin sur la table un projet de loi, qui plus est, un projet de loi proposant de réelles améliorations aux conditions de travail des non-syndiqué-e-s.

La reconnaissance du grave problème que constitue le harcèlement psychologique est une avancée majeure pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Certaines exclusions visant les domestiques, les gardiens et gardiennes de personnes ainsi que les travailleuses et les travailleurs agricoles sont enfin abolies, des percées dans le domaine de la conciliation famille-travail sont effectuées, l'accès aux congés fériés est grandement amélioré, de même que la durée des absences pour maladie. Pour toutes ces raisons, *Au bas de l'échelle* salue positivement le projet de loi 143 et tient à souligner le courage politique de cette réforme, en ces temps où le vent de la déréglementation souffle fort. Nous avons toutefois des réserves sur plusieurs propositions qui nous semblent incomplètes ou imprécises et nous déplorons vivement le manque de dispositions s'attaquant au travail précaire. Nous ressentons une profonde déception face à cette lacune très importante et nous répétons qu'une véritable réforme de la *Loi sur les normes du travail* doit s'arrêter à la question fondamentale de l'égalité de traitement pour les travailleuses et les travailleurs à statut précaire.

Pour *Au bas de l'échelle*, cette réforme doit assurer aux salarié-e-s le droit à des conditions de travail décentes, saines et respectueuses. Cela veut dire notamment :

- Améliorer les conditions de travail non seulement des personnes qui occupent des emplois typiques, c'est-à-dire «réguliers à temps plein», mais aussi de toutes celles, de plus en plus nombreuses et en voie de devenir la majorité, qui occupent des emplois précaires : à durée déterminée, sur appel, à temps partiel, saisonnier, pour une agence de placement, etc. La Loi doit garantir l'égalité de traitement entre ces travailleuses et ces travailleurs précaires et les salarié-e-s «réguliers» effectuant pour un même employeur des tâches équivalentes;
- Permettre aux salarié-e-s de véritablement concilier les responsabilités familiales, la vie personnelle et le travail, en leur garantissant des périodes raisonnables de repos quotidien et hebdomadaire et en cessant d'exiger **14 heures de travail par jour** avant de leur accorder le droit de refuser de faire du temps supplémentaire;

- Accorder aux salarié-e-s le droit de porter plainte lors d'un congédiement injuste et cela, après une durée de service continu raisonnable, c'est-à-dire après un an;
- Assurer aux travailleuses et aux travailleurs le maintien de leur statut de salarié, sans lequel ils ne peuvent bénéficier de protections minimales d'emploi et de couvertures sociales;
- Donner un véritable caractère universel à la *Loi sur les normes du travail*, en éliminant, **maintenant**, les exclusions qui visent diverses catégories de travailleuses et de travailleurs comme les domestiques, les gardiens et gardiennes de personnes, les travailleuses et travailleurs agricoles;
- Garantir à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui subissent des humiliations, des offenses, des atteintes à leur intégrité physique ou psychologique, un recours efficace contre le harcèlement psychologique au travail.

Voici donc les commentaires d'*Au bas de l'échelle* sur le Projet de loi n° 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*.

1. Le renforcement du caractère universel de la Loi

1.1 Le travail précaire

Le document de consultation présenté par le ministre du Travail au printemps dernier établissait dès le départ les principes directeurs de la révision de la Loi. Le premier des principes énoncés affirmait que «*la révision de la Loi sur les normes du travail doit assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées*». Pourtant, le document d'orientation ne présentait aucune proposition visant le travail précaire. *Au bas de l'échelle* s'est alors dit atterré que des questions comme celle de l'égalité de traitement en emploi ne soient pas traitées dans le cadre de cette consultation. Le ministre a expliqué qu'il attendait les recommandations d'un comité d'experts, le Comité Bernier, qui avait le mandat de documenter la question. Nous voici parvenus, à notre grande satisfaction, à l'étape du projet de loi. Malheureusement aucune proposition ne traite du travail précaire hormis celle portant sur les congés fériés, que nous appuyons d'ailleurs sans réserve. Nous redisons notre profonde déception devant cette absence et nous nous questionnons sérieusement sur les suites du Comité Bernier. Nous souhaitons que ses recommandations ne resteront pas lettre morte, que nous pourrions les commenter et qu'un processus législatif s'ensuivra. Pour l'heure, nous rappelons notre demande portant sur l'égalité de traitement, demande minimale devant la vague immense du travail précaire. Nous maintenons qu'il est tout à fait envisageable et nécessaire de légiférer maintenant pour assurer une égalité de traitement aux travailleurs et aux travailleuses précaires. Parce que la flexibilité ne doit pas être synonyme de discrimination, nous demandons :

Que pour tout travail équivalent dans une même entreprise, il soit interdit d'octroyer aux employé-e-s ayant un statut d'emploi précaire, un salaire inférieur à celui des employé-e-s réguliers à temps plein;

Afin que le principe d'égalité de traitement entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs soit réellement appliqué, la Loi doit également prévoir une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte de tous les avantages sociaux auxquels ont droit les autres salarié-e-s. Cette indemnité doit être proportionnelle aux avantages sociaux consentis aux travailleuses et travailleurs réguliers de l'entreprise.

1.2 Les salarié-e-s agricoles

Articles 8 et 14

Les travailleuses et les travailleurs agricoles forment une main-d'œuvre particulièrement exploitée et vulnérable, devant accomplir des tâches harassantes dans des conditions difficiles. Nous demandons depuis longtemps de leur accorder le salaire minimum et nous souscrivons entièrement à la proposition qui a pour effet de les assujettir à la section I du chapitre IV de la *Loi*, soit la section portant sur le salaire. Accorder le salaire minimum à cette main-d'œuvre qui n'a pas droit, par ailleurs, à l'application de la semaine normale de travail, n'est que justice.

Selon Statistique Canada, 23,6 % des salarié-e-s agricoles sont âgés de 15 à 19 ans. Certaines récoltes pour lesquelles travaillent beaucoup de jeunes, comme la récolte des concombres, sont épuisantes même pour des jeunes de moins de 18 ans! Il n'y a pas de raison de ne pas donner le salaire minimum à des jeunes qui cueillent des concombres ou des fraises alors qu'on l'accorde à des adultes qui cueillent des pommes.

<p>Il faut donc abroger les alinéas 5 et 6 de l'article 2 du règlement sur les normes du travail, qui exclut du salaire minimum les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes et les salariés employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés principalement à des opérations non mécanisées.</p>

L'UPA demande l'exclusion du droit au salaire minimum pour les jeunes de moins de 18 ans qui travaillent dans le secteur agricole. Cette exclusion serait inacceptable à notre avis notamment parce qu'elle contrevient à la Charte des droits et libertés de la personne. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'une telle distinction a été abolie au Québec en 1981.

Articles 24 et 25

Nous accueillons avec beaucoup de satisfaction l'article 25 du projet de loi qui élimine l'exclusion de la personne salariée surnuméraire pendant la période des récoltes du droit aux congés annuels. Toute la main-d'oeuvre agricole aura enfin droit à une paye de vacances. Nous sommes d'accord avec les modalités de paiement prévues pour les travailleuses et les travailleurs engagés sur une base journalière, modalités qui garantiront l'obtention de la paye de vacances .

1.3 Les gardiennes et gardiens de personnes

Article 2(1)

Nous accueillons avec satisfaction la volonté d'inclure dans la Loi les salariées dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée. Nous comprenons la volonté du gouvernement de permettre une certaine latitude aux familles en excluant les personnes qui exercent cette fonction «de manière ponctuelle» ou lorsque la fonction «est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire». Nous craignons cependant que le terme «entraide communautaire» ne soit associé aux groupes communautaires sans but lucratif.

Pour éviter toute ambiguïté, nous demandons que l'article soit libellé comme suit:

«2 sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives ou s'il est une personne morale, au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou provenant de la communauté».

Article 14(4)

Nous déplorons l'exclusion des gardiens et gardiennes de personnes de l'application de la semaine normale de travail. Les domestiques, les gardiennes de personnes et les travailleuses du chèque emploi-service occupent des emplois comparables et il faut leur accorder les mêmes conditions de travail et les mêmes protections.

Nous demandons donc l'application de la semaine normale de travail aux gardiens et gardiennes de personnes.

Article 71

Le fait que l'inclusion des gardiens et gardiennes de personnes n'entre en vigueur qu'un an après l'adoption de la Loi pose problème. Cette situation d'exclusion qui n'a duré que trop longtemps est tout simplement inexcusable. Il faut y voir dès maintenant, pas dans un an.

Nous demandons, pour les gardiens et gardiennes de personnes, l'application de toutes les normes, à l'exception du salaire, dès l'entrée en vigueur de la Loi.

Autre problème de taille, le projet de loi prévoit que le salaire minimum payable à ces travailleuses sera établi par règlement, qu'il pourra varier selon la situation de la salariée ou de l'employeur et selon la nature de la garde. Le règlement peut aussi prévoir que ces travailleuses atteindront le taux régulier du salaire minimum de façon graduelle, sur une période pouvant s'étendre sur cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi. *Au bas de l'échelle* est absolument opposé à ces mesures, qui maintiennent les travailleuses dans des situations de vulnérabilité et de précarité. Le salaire minimum édicte une norme sociale qui établit qu'en deçà d'un certain niveau salarial, le travail n'est pas rémunéré décentement. Comment expliquer qu'un salaire jugé indécent pour la majorité des travailleurs et des travailleuses, sera considéré acceptable pour ceux et celles dont le travail est de prendre soin de personnes ? Nous comprenons que le gouvernement veuille se donner une marge de manœuvre pour mettre en place certaines mesures de support aux familles à bas revenus ayant des besoins de garde particuliers et qu'il retarde pour cette raison l'application du salaire minimum. Un délai de cinq ans est toutefois absolument injustifiable.

Nous demandons l'application du taux régulier du salaire minimum aux gardiens et gardiennes de personnes, au plus tard deux ans après l'entrée en vigueur de la Loi et ce, quelle que soit la situation de la salariée ou de l'employeur et quelle que soit la nature de la garde.

Nous craignons que ce pouvoir réglementaire puisse éventuellement permettre d'exclure les gardiens et gardiennes de personnes du droit aux congés fériés, chômés et payés ainsi qu'au congé annuel payé. Nous demandons que le troisième paragraphe se lise comme suit:

Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir les modalités de paiement à ce salarié des indemnités afférentes aux jours fériés, chômés et payés et au congé annuel.

Article 63

Au chapitre des pouvoirs du commissaire dans les cas de pratiques interdites, le projet de loi propose de modifier comme suit le 3^e alinéa de l'article 123 de la Loi: *«Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée»*. Ce libellé risque d'enlever le droit à la réintégration pour certaines travailleuses, par exemple des infirmières ou des préposé-e-s travaillant en centre d'accueil. Nous proposons le libellé suivant:

«Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, lorsque l'employeur n'est pas une personne morale».

Article 68

Concernant les pouvoirs du commissaire lors du congédiement d'une domestique ou d'une gardienne de personnes, nous comprenons qu'ils n'incluent pas la réintégration, qui pose des problèmes particuliers en milieu privé. Par contre, ne lui donner que l'unique pouvoir d'accorder une indemnité correspondant à trois mois de salaire perdu est nettement insuffisant.

Cette catégorie de travailleuses est particulièrement à risque et il arrive parfois qu'elles subissent des traitements véritablement odieux. Nous croyons que le commissaire doit pouvoir, dans certains cas particuliers, ordonner le versement de dommages. Nous proposons donc de modifier l'article 128 en conséquence. Il faut par ailleurs apporter à cet article 128 les mêmes modifications qu'exposées au point précédent et touchant l'article 123.

Nous demandons que le dernier alinéa de l'article 128 de la Loi soit modifié comme suit :
«Cependant, dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne et lorsque l'employeur n'est pas une personne morale, le commissaire ne peut ordonner la réintégration ni le versement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période de plus de 6 mois».

1.4 Les domestiques

Article 56

Nous signifions notre entière satisfaction face à l'abolition de la discrimination envers les domestiques qui résident chez leur employeur. Ces travailleuses, qui proviennent souvent de pays étrangers et qui sont particulièrement isolées et vulnérables, pourront enfin bénéficier de la semaine normale de 40 heures et du taux régulier du salaire minimum. Nous appuyons cette mesure avec vigueur et bonheur.

2. Le harcèlement psychologique au travail

Articles 47 et 65

Au bas de l'échelle accueille très favorablement les propositions portant sur le harcèlement psychologique et tient à souligner la qualité du travail accompli par l'équipe du ministère du Travail sur cette question. Il s'agit d'une avancée majeure pour les travailleuses et les travailleurs et nous saluons la volonté du ministre de s'attaquer à ce problème qui coûte cher non seulement aux salarié-e-s, mais également aux entreprises et à la société en général.

La réaction des entreprises face à ces propositions est désolante et constitue une preuve accablante du laisser faire patronal en matière de harcèlement. Le milieu de la petite et moyenne entreprise affirme ne pas être touché par ce problème. Il semble que nous ne vivions pas sur la même planète, voire dans la même galaxie, puisque nous avons ouvert, au cours des dernières années, des centaines de dossiers pour des victimes de harcèlement

provenant de la petite et moyenne entreprise. Du côté de la grande entreprise, la réaction en est une de panique devant les perspectives d'engorgement de la Commission des relations de travail. On reconnaît donc qu'il y a un problème criant, mais on refuse d'y apporter des solutions.

La définition du harcèlement psychologique proposée dans le projet de loi est intéressante, mais elle impose un fardeau de preuve que nous jugeons trop lourd. Les salarié-e-s doivent en effet démontrer:

- 1) une atteinte à la dignité
- 2) une atteinte à l'intégrité psychologique ou physique
- 3) des conséquences préjudiciables

Prouver une atteinte à la dignité couplée d'une atteinte à l'intégrité psychologique ou physique est loin d'être facile. Demander en plus de faire la preuve de conséquences préjudiciables nous semble trop exigeant. Il ne faudrait pas mettre les victimes devant l'obligation de rester en poste jusqu'à ce qu'elles soient malades, afin d'être en mesure de démontrer des conséquences préjudiciables.

Pour toutes ces raisons, nous demandons que le nouvel article 81.18 se rapproche davantage de la définition proposée par le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail et se lise comme suit: *«Pour l'application de la présente loi, on entend par harcèlement psychologique une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié».*

Dans le cas du harcèlement se manifestant par une seule conduite grave, le fardeau de preuve est encore plus lourd, puisque les salarié-e-s doivent démontrer:

- 1) une atteinte à la dignité
- 2) une atteinte à l'intégrité psychologique ou physique
- 3) un effet nocif continu

Nous proposons que le 2e alinéa du nouvel article 81.18 se lise comme suit: *«Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié».*

Toujours au niveau des normes, c'est avec satisfaction que nous constatons que le projet de loi reconnaît le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'il responsabilise l'employeur quant aux moyens à prendre pour préserver ce droit et intervenir efficacement face au harcèlement.

Le recours proposé à l'article 65 du projet de loi répond à nos attentes, il nous semble solide et réaliste. Nous apprécions particulièrement le fait que les salarié-e-s soient réputés au travail durant les séances de médiation et qu'ils soient alors assistés et conseillés par la Commission des normes du travail. Les pouvoirs de la Commission des relations du travail sont tout à fait adéquats et permettront aux salarié-e-s qui ne sont pas parvenus à une entente lors de la médiation d'obtenir une juste réparation. Finalement, l'ajout du nouvel article 123.16 permet de contourner les écueils de l'arrêt Beaudet en matière de responsabilité civile et d'accorder aux victimes des dommages et intérêts punitifs et moraux, ce qui est excellent.

3. Conciliation responsabilités familiales, vie personnelle et travail

3.1 Les absences pour raisons familiales

Article 29

Le projet de loi élimine la plupart des irritants contenus dans la proposition initiale d'absence pour responsabilités familiales et nous apprécions l'écoute du ministre à ce chapitre. En effet, la portée de l'article est élargie pour inclure les frères et sœurs ainsi que les grands-parents et les conditions restrictives quant à l'accès au congé sont éliminées, ce dont nous nous réjouissons. Nous déplorons toutefois qu'aucun des 10 jours d'absence ne soit rémunéré. Nous insistons sur le fait que pour les bas salariés, la perte de salaire suite à une absence pour obligations familiales est lourde de conséquence. Cette situation défavorise particulièrement les femmes, car ce sont très souvent elles qui s'absentent du travail, avec perte de salaire, pour s'occuper d'un proche.

<p>Nous demandons au ministre de reconnaître cette contribution sociale des personnes, le plus souvent des femmes, qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille en faisant en sorte qu'au moins une de ces journées soit avec solde.</p>
--

Article 29

Nous saluons de nouveau l'introduction du droit de s'absenter pour une durée maximale de 12 semaines lors d'accident ou de maladie graves d'un proche. On ne doit plus mettre les travailleuses et les travailleurs devant l'obligation de quitter leur emploi lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations. Le maintien des avantages durant l'absence ainsi que la réintégration dans le poste habituel sont essentiels. Nous appuyons donc l'ensemble de la proposition.

3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Article 27

Nous appuyons sans réserve l'introduction d'une nouvelle section sur les absences pour cause de maladie ou d'accident au chapitre des normes du travail. Cela vient renforcer et clarifier l'exercice de ce droit. Porter la durée maximale du congé à 26 semaines est également une excellente chose, de même que le maintien des avantages durant l'absence et le retour au poste habituel.

Article 22

Sur le plan des revenus, les absences prolongées pour cause d'accident ou de maladie sont très pénalisantes pour les non-syndiqué-e-s, qui ne bénéficient que rarement d'assurances collectives. Nous apprécions donc grandement que le ministre ait retenu notre proposition à l'effet d'offrir aux salarié-e-s la possibilité de se faire payer, à la fin de l'année de référence, le congé annuel qui n'a pu être pris en raison de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, ou pour des raisons familiales ou parentales.

3.3 La durée du travail

Article 26

La réforme de la Loi doit assurer le droit à des conditions de travail décentes, saines et respectueuses. C'est dans cet esprit qu'elle doit accorder des périodes raisonnables de repos, ce qui permettrait également aux salarié-e-s de véritablement concilier les responsabilités familiales, la vie personnelle et le travail.

La proposition de faire passer le repos hebdomadaire de 24 heures à 32 heures est une bonne amélioration, mais nous réitérons qu'un congé de 36 heures accorderait une véritable journée sans devoir se présenter au travail, ce qui est moins garanti avec un congé de 32 heures.

Article 17

Nous notons que le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sur une base hebdomadaire est passé de 60 heures dans le document de consultation à 50 heures dans le projet de loi. C'est une avancée significative, compte tenu du fait qu'actuellement le principe même du droit de refus n'est pas reconnu dans la Loi.

Sur une base quotidienne, le ministre instaure un droit de refus 4 heures après les heures normales de travail ou au plus 14 heures par période de 24 heures. Si l'horaire est variable, le droit de refus s'exerce après 12 heures. Ces dispositions nous semblent loin, très loin, du minimum acceptable. L'exigence d'une pareille disponibilité ne devrait plus être jugée tolérable. Comment peut-on sérieusement parler de conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, quand on risque de perdre son emploi si on refuse de travailler 12 ou 14 heures dans une journée ?

La durée du travail est au cœur du quotidien des travailleurs et des travailleuses et détermine grandement leur qualité de vie, particulièrement lorsqu'ils ont de jeunes enfants. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, puisque ce sont encore principalement elles qui prennent soin des enfants et des autres membres de leur famille. Des études démontrent la montée fulgurante des problèmes de santé mentale et de stress au travail, qui sont principalement dus à la difficulté de concilier le travail avec la vie familiale et personnelle.

Nous demandons que les salariés puissent refuser de faire du temps supplémentaire une heure après leur horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective un décret ou dans un contrat de travail écrit, il est réputé être de 8 heures par jour.

3.4 Les congés parentaux

Article 31 et suivants

L'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance parentale* et la *Loi sur l'assurance-emploi* allait de soi et nous appuyons toutes les propositions à cet effet. Nous constatons par ailleurs avec satisfaction que plusieurs dispositions qui se trouvaient auparavant dans les règlements sont maintenant dans la Loi. Nous appuyons le maintien de la participation aux régimes d'assurances collectives et de retraite. Le retour dans le poste habituel plutôt que dans un poste comparable est une excellente chose et cela vient répondre à une demande que nous avons depuis longtemps.

Article 36

L'article 36 du projet de loi introduit dans la Loi un nouvel article, le 81.5.2. Cet article stipule que *«Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical»*.

Cet article est incompatible avec l'article 21 du règlement sur les normes du travail qui dit que *«Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois semaines»*.

Dans le cas où un médecin n'accorderait que quelques jours de congé à une femme suite à une interruption de grossesse, le règlement, qui prévoit jusqu'à trois semaines de congé, serait pour cette dernière plus favorable que la Loi. Toutefois, selon les règles d'interprétation des lois, c'est la Loi qui primera. Il y a donc un recul possible au niveau des droits prévus pour une interruption de grossesse.

<p>C'est pourquoi nous demandons que l'article 81.5.2 se lise comme suit : <i>«Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical ne détermine un congé plus long»</i>.</p>
--

Article 23

Nous répétons, de nouveau, le problème existant avec l'article 74 de la Loi. Cet article prévoit un mode de calcul pour l'indemnité de congé annuel lorsqu'il y a eu une absence pour maladie, accident, ou congé de maternité. Cet article omet l'absence pour congé parental, ce qui peut avoir pour effet de diminuer et même d'enlever le droit à l'indemnité de congé annuel d'une ou d'un salarié qui s'est absenté pour un congé parental prévu à l'article 81.10. Nous avons déjà souligné ce problème maintes fois et nous réitérons fermement notre demande.

Il faut que l'article 74 s'applique non seulement aux salarié-e-s qui se sont absenté-e-s pour un congé de maternité ou de paternité, ou pour cause de maladie ou d'accident, mais également à celles et ceux qui se sont absentés pour un congé parental.

Toujours pour éviter que le congé parental ne donne lieu à une perte de droit, lorsqu'une personne s'est absentée durant toute la période de référence (ce qui est tout à fait possible si on considère que le congé de maternité et le congé parental totalisent maintenant 70 semaines), nous demandons que le calcul de l'indemnité de congé annuel se fasse alors sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence précédente.

Article 44

Nous demandons que les personnes salariées puissent bénéficier, pendant les congés de maternité, de paternité ou parental de tous les autres avantages auxquels elles auraient droit si elles étaient restées au travail, notamment l'accumulation des droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément à une convention collective ou aux règles en vigueur dans l'entreprise. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans les règlements.

Douze ans après l'inclusion dans la *Loi sur les normes du travail* de l'article 81.16 qui accordait au gouvernement ce même pouvoir réglementaire, aucun règlement n'a été

rajouté à ceux qui existent déjà pour les congés de maternité. Nous avons donc de bonnes raisons de craindre que ce soit encore le cas.

La Charte interdit d'ailleurs toute discrimination contre une femme parce qu'elle est enceinte et qu'elle doit prendre en conséquence un congé de maternité. De plus, ce sont plus souvent les femmes qui prennent les congés pour raisons parentales. La non reconnaissance des avantages auxquels elles ont droit peuvent occasionner des retards dans leur carrière et le maintien de leurs revenus de travail à un plus bas niveau.

4. Améliorer la protection des salariés dans l'exercice des recours

4.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Article 66

Permettre le recours contre les congédiements injustes après deux ans de service continu plutôt que trois est un pas dans la bonne direction, mais nous considérons, compte tenu de la précarité grandissante du marché du travail et de la diminution marquée de la durée moyenne de service continu, que cet effort est insuffisant. Les statistiques sont éloquents: 50 % des non-syndiqué-e-s n'ont pas trois ans de service continu, 41 % n'ont pas 2 ans et 25 % n'ont pas un an¹.

Nous répétons la nécessité d'améliorer ce recours fondamental en le rendant accessible après un an de service continu, comme c'est le cas dans le Code canadien du travail.

Ce délai d'un an est juste et raisonnable et il permettra de protéger des congédiements injustes une portion plus significative des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués. Un employeur n'a pas besoin d'une période de probation de deux ou trois ans pour savoir si quelqu'un fait l'affaire ou non. Un an est amplement suffisant. Nous répétons également que le fait de permettre l'exercice de ce recours après 18 mois n'empêchera nullement un employeur de congédier un salarié au-delà de cette période, dès lors qu'il s'agira d'un congédiement fait pour une cause juste et suffisante.

¹Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars 2002.

4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Article 60 et suivants

Au chapitre des pratiques interdites, nous sommes d'accord avec les modifications proposées. Elles auront notamment pour effet d'accorder une protection contre les mesures discriminatoires et les représailles aux personnes s'étant absentes pour maladie ou accident ainsi qu'aux personnes ayant atteint ou dépassé l'âge de la retraite, ce que nous réclamions depuis longtemps.

Article 63

Encore aujourd'hui, certains employeurs exercent des représailles, qui peuvent aller jusqu'au congédiement, envers des salariées enceintes. Entre 350 et 400 plaintes contre ces pratiques interdites par la Loi sont déposées chaque année à la Commission des normes du travail (CNT). De même, certains employeurs continuent de congédier des travailleuses et des travailleurs qui exercent leurs droits à des congés pour événements familiaux (le congé de maternité et le congé parental principalement).

Il est clair que le recours actuel n'est pas suffisamment efficace pour décourager les employeurs d'enfreindre la Loi. Les employeurs délinquants s'en tirent à très bon compte! En effet, en cas de congédiement, le recours contre une pratique interdite ne prévoit que la réintégration au travail ainsi que le paiement du salaire et des avantages perdus. Si une travailleuse congédiée, comme dans l'exemple plus haut, ne veut pas être réintégrée par peur de subir d'autres représailles, l'employeur pourrait ne rien avoir à déboursé même si elle a déposé une plainte et gagné sa cause devant la Commission des relations du travail. Le commissaire doit alors ordonner la réintégration même s'il juge que cette réintégration n'est pas souhaitable. L'employeur n'aura pas à payer une indemnité de départ pour compenser la perte de l'emploi et il pourrait n'avoir aucun salaire à rembourser puisque la travailleuse n'en reçoit pas pendant le congé de maternité et le congé parental.

Pourtant, dans le cas d'un congédiement jugé sans cause juste et suffisante, un commissaire peut ordonner le paiement d'une indemnité de départ si la personne salariée ne veut pas réintégrer son emploi ou s'il juge que ce n'est effectivement pas souhaitable étant donné les circonstances. Pourquoi deux poids deux mesures pour un travailleur congédié injustement et pour une travailleuse qui subit un congédiement interdit non

seulement par la *Loi sur les normes du travail* mais aussi par la *Charte des droits et libertés de la personne*?

C'est pourquoi nous demandons d'accorder au commissaire les mêmes pouvoirs pour juger des pratiques interdites que ceux qu'il a actuellement pour juger des plaintes contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

4.3 La modification du statut de salarié

Article 53

L'article 53 vise à établir clairement le droit au maintien du statut de salarié. Nous appuyons tout à fait l'intention, mais nous avons toutefois des réserves sur le libellé.

Afin de faciliter la compréhension et l'application de cet article nous proposons le libellé suivant : *«Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié, lorsque les changements que l'employeur apporte à ce statut n'ont pas pour effet de rompre le lien de subordination qui le lie à cet employeur».*

En ce qui concerne le recours correspondant à ce droit au maintien du statut de salarié, nous croyons nécessaire qu'il soit distinct de l'article 122, car il est loin d'être évident qu'une personne dont on aurait modifié le statut serait en mesure de porter plainte pour un congédiement, une suspension, un déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles. Cette personne pourrait ne pas subir de suspension, de déplacement, de représailles, etc. Comment pourra-t-elle alors se prévaloir du droit au maintien de son statut de salarié ? Qu'arrivera-t-il avec son recours ?

Pour éviter des difficultés d'application, pour simplifier et améliorer l'exercice du recours, nous proposons : de créer au chapitre V de la Loi, une nouvelle section intitulée *«Recours à l'encontre d'une modification du statut de salarié»*, qui stipulerait que la personne qui veut maintenir son statut de salarié et qui croit que les changements apportés par son employeur à son statut de salarié n'ont pas pour effet de rompre le lien de subordination qui la lie à cet employeur, peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Le commissaire doit pouvoir ordonner le maintien du statut de salarié et avoir les mêmes pouvoirs que ceux prévus à l'article 128 de la Loi. Quant à la prescription, elle doit être de 6 mois, car il faut parfois plusieurs mois pour qu'une travailleuse ou un travailleur réalise que le changement de statut était factice et qu'il est un «faux autonome».

5. Les jours fériés, chômés et payés

Articles 18, 19, 20

Nous sommes absolument d'accord pour que l'admissibilité aux jours fériés soit élargie et que le mode de calcul de l'indemnité soit simplifié. L'abolition de la notion de jour ouvrable et de service continu permettra aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel, sur appel, à contrat à durée déterminée, bref à ceux et celles qui n'ont pas un emploi «typique» régulier à plein temps, de pouvoir bénéficier d'une indemnité, proportionnelle aux heures travaillées, pour les congés fériés. C'est une avancée significative pour les travailleuses et les travailleurs précaires, à laquelle nous tenons. Nous appuyons également les modifications sur le congé de Pâques.

6. La garantie de paiement du salaire minimum

6.1 Le salarié habituellement au pourboire

Article 11

Venir préciser que le pourboire appartient en propre *«au salarié qui a rendu le service»* et que *«L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit»*, est une bonne chose.

Nous croyons que le 2^e alinéa de l'article 11 gagnerait à être précisé. La distinction entre pourboire, frais de service et frais d'administration n'est pas limpide et on ne sait pas clairement ce que les employeurs peuvent inclure dans les frais d'administration.

Le 3^e alinéa de l'article 11 nous questionne également. Comment un-e salarié-e pourra-t-il prouver son non-consentement au partage des pourboires ?

Article 12

Nous sommes d'accord avec l'interdiction faite aux employeurs de demander au salarié le paiement des frais liés à l'utilisation d'une carte de crédit. Cette pratique était selon nous abusive.

Par ailleurs, le document **Tableaux explicatifs** annonce, à la section 6.3 intitulée «*Le salarié habituellement au pourboire*», la volonté de régler le problème de la définition des salarié-e-s à pourboire. On y affirme que pour résoudre ce problème de définition, «la réglementation pourrait y pourvoir». La question que nous posons, c'est : Quand ?

Nous demandons que soit précisé maintenant les établissements exclus, c'est à dire les établissements où on ne retrouve pas de salarié-e-s au pourboire, comme les services de restauration rapide où les clients paient avant de manger.

6.2 Le paiement de l'uniforme

Article 50

Nous apprécions que le terme uniforme soit changé pour l'expression «vêtement particulier».

Nous nous réjouissons également qu'un employeur ne puisse plus exiger d'un salarié le paiement d'un vêtement particulier qui l'identifie à son établissement, ni l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

Il faudrait cependant modifier le libellé, en écrivant D'UN salarié, plutôt que DU salarié, afin d'éviter que ces deux dernières dispositions ne s'appliquent qu'aux personnes au salaire minimum. Il faudrait donc écrire «*L'employeur ne peut exiger D'UN salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger D'UN salarié l'achat de vêtement ou d'accessoires dont il fait le commerce*».

6.3 Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur

Article 51

L'article 51 risque selon nous d'entraîner des effets pervers.

Au 3^e alinéa, l'interdiction faite aux employeurs d'exiger des salariés une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise doit être valable pour tous les salariés, sans égard au niveau de rémunération. Si cette interdiction ne s'applique pas à tous les salariés, on donne implicitement aux entreprises la permission de transférer des coûts d'opération aux salarié-e-s qui gagnent plus que le salaire minimum et cela nous apparaît extrêmement dangereux. Il n'est pas acceptable que les entreprises transfèrent une partie de leur frais d'opération aux salarié-e-s. C'est une question de principe, pas de niveau de revenu.

Il faut donc que le 3^e alinéa du nouvel article 85.1. établisse que *«Un employeur ne peut exiger D'UN salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise»*