



MÉMOIRE

Projet de loi n° 176 – Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

Mai 2018

Recherche et rédaction

Recherche et défense des services publics

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Présentation du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.....	1
Les pauses.....	3
Les congés annuels rémunérés	4
Le contrôle du temps de travail.....	5
Les clauses de disparité de traitement	7
Les congés pour maladie et responsabilités familiales.....	7
Le rôle de la CNESST	8
Conclusion.....	11
Annexe 1 – Liste des recommandations	12

PRÉSENTATION DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

Le SFPQ est un syndicat indépendant qui regroupe environ 42 000 membres répartis dans plus de 35 accréditations québécoises. Quelque 31 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise et répartis comme suit : près de 27 000 employés de bureau et techniciens et environ 4 000 ouvriers travaillant au sein de divers ministères et organismes. Les 11 000 autres membres proviennent du secteur parapublic.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres consiste à défendre leurs conditions de travail et à défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

Depuis la dernière réforme des normes du travail en 2002, le Québec a connu des transformations majeures : le vieillissement de la population a fait exploser le nombre d'aidants naturels, l'introduction des nouvelles technologies a brouillé la frontière entre l'emploi et la vie personnelle et on assiste à une précarisation inquiétante de l'emploi, particulièrement chez les jeunes¹ et chez les femmes². La *Loi sur les normes du travail* doit donc être modernisée afin de tenir compte de ces nouvelles réalités, d'autant plus que ces normes sont le seul encadrement des conditions de travail pour plus de 1,9 million de personnes salariées au Québec³.

Prenant acte de ces bouleversements socioéconomiques, le SFPQ a poursuivi son engagement comme acteur social et solidaire du monde du travail. En effet, le SFPQ est partie prenante de la campagne 5-10-15 qui vise à garantir à tous les travailleuses et travailleurs le droit de connaître son horaire cinq jours à l'avance, de bénéficier de dix jours de congés rémunérés pour des raisons familiales ou de santé en plus de l'instauration d'un salaire horaire minimum de 15 \$. Ces solutions concrètes permettront à toutes les personnes salariées de sortir de la pauvreté tout en luttant efficacement contre les inégalités socioéconomiques. Le SFPQ participe aussi activement à la Coalition pour la conciliation travail-famille-études qui représente désormais au-delà de deux millions de personnes qui souhaitent un plus juste équilibre entre l'emploi et les responsabilités personnelles des personnes salariées. Également, le SFPQ est membre de l'Intersyndicale des femmes qui est intervenue à de nombreuses reprises dans l'espace public sur la question du harcèlement sexuel dans les milieux de travail⁴.

C'est donc à titre d'acteur social pleinement engagé dans le débat public que le SFPQ accueille positivement le dépôt du projet de loi n° 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Le SFPQ constate que le gouvernement a pris acte de certaines préoccupations exprimées par les Québécoises et les Québécois. On y retrouve donc certaines avancées, notamment :

- ▶ L'ajout du motif de violence conjugale pour le droit de s'absenter du travail (article 15) ;
- ▶ L'harmonisation de la Loi avec les dispositions du régime fédéral d'assurance emploi, notamment celles relatives au nombre de semaines d'absences autorisées (articles 18 à 27) ;

¹ Yanick Noiseux. *Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi*. Volume 7, Numéro 1, 2012, pp. 28–54.

² Louise Boivin. *Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi*. Volume 8, numéro 1 – 2012, 14 p.

³ CNESST. *Rapport annuel de gestion 2016, 2017*, p. 15.

⁴ Par le présent mémoire, le SFPQ voudrait donc réitérer son support aux recommandations contenues dans le mémoire de l'Intersyndicale des femmes ainsi que celui de la Coalition pour la conciliation travail-famille-études.

- ▶ L'augmentation du nombre de congés rémunérés pour cause de décès familiaux (article 28) ;
- ▶ L'inclusion du harcèlement sexuel dans la définition du harcèlement psychologique (article 30) ;
- ▶ L'introduction de diverses dispositions d'encadrement des agences de placement (articles 5, 33 et 34).

Cependant, malgré ces propositions intéressantes, le SFPQ déplore des lacunes béantes et le manque d'ambition de certaines mesures contenues dans le projet de loi. Considérant l'importance croissante des normes du travail pour les travailleuses et les travailleurs du Québec, le SFPQ se doit de soumettre les quatorze recommandations suivantes aux parlementaires de la Commission d'économie et du travail afin de s'assurer que les normes du travail soient adéquates pour les quinze prochaines années. Ces recommandations s'articuleront autour de la question des pauses rémunérées, des congés annuels, du contrôle du temps de travail, des clauses de disparité de traitement, des congés pour maladie et responsabilité familiale ainsi que du rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

LES PAUSES

Dans une journée ordinaire de travail, il est normal qu'un employé ait besoin d'un temps de repos physique et intellectuel afin de maintenir son bien-être et sa productivité. Cependant, la mouture actuelle de la Loi est bien avare sur cette question. En effet, l'article 77 de la Loi dispose qu'un employeur qui accorde une pause doit la rémunérer puisque la personne salariée est réputée être au travail. Le droit à une pause est ainsi laissé à la complète discrétion de l'employeur. De son côté, l'article 79 de la Loi ne prévoit qu'une période de repas non rémunérée de 30 minutes après une période de travail de cinq heures consécutives. Cette lacune dans les normes du travail est bien problématique puisque les pauses possèdent de nombreuses vertus pour les personnes salariées et les organisations.

En France, notamment, où le droit à la pause est enchâssé dans la loi, de nombreuses études⁵ ont conclu que ces moments conviviaux, informels et sociaux ont permis de tisser des liens sociaux et personnels entre collègues en plus d'améliorer le climat de travail. Par ailleurs, elles permettent aussi de décroïsonner les services, les équipes et les échelons hiérarchiques au sein d'une entreprise. Bref, les pauses permettent de répondre aux besoins inhérents de contact social chez l'être humain.

⁵ Pour plus de détails, voir l'enquête de Nespresso. *Le rôle sociétal du café en entreprise*. 2012.

Par ailleurs, bien que cela puisse sembler contre-intuitif, le fait de prendre une pause au travail permet d'accroître l'efficacité des personnes salariées et de l'organisation. Loin d'être du temps « perdu », les pauses sont un moment privilégié pour retrouver la concentration et l'intérêt dans les tâches à effectuer. Comme le laissent présager certaines études en psychologie⁶, le fait de prendre des pauses, aussi courtes soient-elles, permet d'améliorer la performance des travailleuses et des travailleurs dans leurs tâches quotidiennes.

Plus important encore, la pause-café est fondamentale pour assurer le bien-être physique et psychologique des personnes salariées. Comme le fait remarquer le professeur Angelo Soares, il existe une corrélation négative entre différents problèmes de santé mentale (détresse, dépression, épuisement...) et le fait de prendre des pauses au courant d'une journée de travail⁷. Plus largement, les pauses sont l'occasion de se reposer physiquement dans le cadre des emplois plus manuels ou, au contraire, de s'activer physiquement dans le cadre des emplois plus sédentaires. Elles constituent donc une mesure efficace permettant de garder les travailleuses et les travailleurs en santé.

À la lumière des arguments soulevés, le SFPQ recommande de :

- Modifier l'article 79 de la Loi pour que le salarié dispose d'un droit à une pause rémunérée de quinze minutes après toute période travaillée de quatre heures consécutives. Le salarié dont la période de travail est de 6 h 30 ou plus a le droit à deux pauses rémunérées de quinze minutes chacune.

LES CONGÉS ANNUELS RÉMUNÉRÉS

Constatant le besoin pressant d'augmenter le nombre de journées de vacances pour les travailleuses et travailleurs du Québec, l'article 69 du projet de loi devance de deux ans le droit à une troisième semaine de vacances. Ainsi, les personnes salariées qui justifieront trois ans de service continu auprès du même employeur auront désormais droit à trois semaines de vacances. Cependant, ce maigre gain n'amène pas le Québec dans les pelotons de tête des pays développés pour le nombre de congés rémunérés des personnes salariées. Ainsi, des pays comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Suisse, l'Australie disposent minimalement du double de vacances actuellement offertes aux travailleuses et aux travailleurs québécois⁸.

⁶ Atsunori Ariga et Alejandro Lleras. *Brief and rare mental "breaks" keep you focused : Deactivation and reactivation of task goals preempt vigilance decrements*, volume 118, numéro 3, 2010, pp.439-443.

⁷ Angelo Soares. *Le temps d'une pause : La santé et le travail (in) humain*, 2014, pp.10-11.

⁸ Hugo Lavallée. *La petite histoire des congés annuels au Québec*. Radio-Canada. 2018. [en ligne].

Le SFPQ croit donc qu'il faut une augmentation substantielle des vacances pour tous les salariés du Québec. La formule proposée par le SFPQ est la suivante : le droit à trois semaines pour les personnes justifiant une année de service continu ainsi que quatre semaines pour les personnes justifiant cinq ans de service. Par ailleurs, afin de prendre en considération cette prolongation du temps de vacances, il faudrait ajouter les indemnités afférentes au congé annuel des salariés, aussi appelé le 4 %, afin de tenir compte de la nouvelle proportion des vacances dans l'année.

Face à ces arguments, le SFPQ fait les recommandations suivantes :

- ▶ Modifier l'article 68 de la Loi afin qu'une personne salariée qui justifie une année de service continu chez le même employeur pendant l'année de référence ait le droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines.
- ▶ Modifier l'article 69 de la Loi afin qu'une personne salariée qui justifie cinq années de service continu chez le même employeur pendant l'année de référence ait le droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines.
- ▶ Modifier l'article 74 de la Loi afin que l'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 soit égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut du salarié qui a plus de cinq ans de service durant l'année de référence.

LE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le déclin du modèle de l'emploi stable à temps plein auprès d'un seul et même employeur amène de nouvelles problématiques sur le marché du travail. C'est pourquoi un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs doivent désormais conjuguer avec des horaires atypiques, de multiples employeurs et des horaires assujettis aux aléas de l'achalandage. En 2013, c'est quatre personnes sur dix qui occupaient un emploi atypique caractérisé par la précarité⁹. Face à cette incertitude croissante qui prive des milliers de personnes de pouvoir jouir d'une vie personnelle pleine et entière à cause de leurs obligations professionnelles, il faut impérativement introduire diverses dispositions pour que les personnes salariées puissent mieux contrôler leur temps de travail.

Le projet de loi n° 176 pose ici quelques fondations d'un droit à la gestion du temps de travail. En effet, l'article 9 du projet de loi vient renforcer le droit de refus de travail d'une personne salariée grâce à deux modalités. La première mesure est de diminuer de quatre à deux heures le délai à partir duquel un salarié peut refuser de travailler au-delà des heures habituelles de travail. Le projet de loi introduit aussi la notion qu'une personne

⁹ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. *L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*. 2013, p.26.

salariée peut refuser de travailler si elle n'est pas informée qu'elle est requise par son employeur au moins cinq jours à l'avance.

Bien que ces dispositions représentent une avancée, elles restent insuffisantes. Dans un premier temps, il faudrait préciser que ce droit de refuser de travailler après un horaire habituel doit être accompagné d'une garantie que la personne salariée ne sera pas victime de pénalités ou de représailles de la part de l'employeur. En l'absence d'une telle précision, le droit de refuser de travailler serait sévèrement limité.

Par ailleurs, le droit de refuser de travailler fait reposer le poids de la décision sur les épaules de la personne salariée et non pas celles de l'employeur. Afin d'équilibrer cette relation, il faudrait instaurer un véritable droit de connaître son travail à l'avance tel que formulé par la campagne 5-10-15. En effet, le fait de recevoir son horaire d'avance permet de planifier plus facilement la vie familiale des individus et les autres obligations relatives à leur vie personnelle. Une telle mesure est loin d'être irréaliste puisqu'elle existe dans d'autres juridictions, notamment en Saskatchewan où les employeurs doivent aviser au moins sept jours à l'avance leur personnel de leur horaire de travail.

Le projet de loi ne comporte également aucune disposition pour les gens qui, en raison de leurs emplois atypiques, doivent cumuler les emplois pour combler leur fin de mois. Il ne prend pas non plus en compte le nombre croissant d'étudiants qui doivent jongler entre leurs études supérieures et des horaires de travail changeants et instables. Afin de tenir compte de la part croissante de personnes salariées dans cette situation, les normes du travail devraient introduire le droit de refuser de faire des heures supplémentaires pour un employeur à cause d'obligations professionnelles auprès d'un autre employeur ou à cause d'obligations scolaires.

À la lumière des éléments précédents, le SFPQ recommande de :

- ▶ Changer le libellé de l'article 59.0.1 de la Loi afin d'inclure la notion de « sans pénalité ni représailles » qui énonce de rester au travail plus de deux heures au-delà de son horaire habituel de travail.
- ▶ Introduire un nouvel article affirmant l'obligation d'un employeur de transmettre à la personne salariée son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables avant qu'il ne se présente au travail.
- ▶ Introduire un nouvel article dans la Loi permettant à la personne salariée cumulant plus d'un emploi, dont aucun n'est à temps plein pour une durée indéterminée, de refuser de travailler au-delà de son horaire habituel de travail en raison d'un conflit avec son autre horaire de travail ou d'étude.

LES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT

Communément appelées les « clauses orphelins », les clauses de disparité de traitement sont les dispositions qui ont pour effet de créer des conditions de travail différentes de celles dont bénéficient certains salariés par rapport aux salariés embauchés après une date déterminée. Depuis 2002, ces clauses de disparité de traitement sont interdites au Québec pour les salaires, les congés, les vacances et les horaires de travail. Cependant, une telle disposition n'existe pas pour les autres avantages sociaux, notamment les régimes de retraite. Cette brèche a permis la prolifération de ces clauses dérogatoires dans les conventions collectives, notamment pour imposer un régime de retraite moins avantageux aux nouvelles personnes employées. Ainsi, la FTQ estimait qu'en 2016, plus de 150 000 personnes seraient touchées par ces clauses, la vaste majorité étant des jeunes¹⁰. Cette lacune législative a permis l'instauration de dispositions qui avantagent une partie des personnes salariées par rapport à leurs collègues sur une base arbitraire. Pour cette raison, le milieu syndical, les organismes jeunesse de même que la Commission jeunesse du Parti libéral ont revendiqué la fin de ces clauses discriminatoires.

Avec l'article 32, le projet de loi vient cependant régler la situation en interdisant les clauses de disparité de traitement relatives aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux. Bien qu'il s'agisse d'une grande avancée pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, le SFPQ doit déplorer l'introduction d'une mesure transitoire qui vient limiter la portée de cette avancée. En effet, l'article 46 du projet de loi n° 176 vient maintenir l'existence des clauses « orphelins » aujourd'hui en vigueur.

Suivant les arguments soulevés plus haut, le SFPQ recommande de :

- ▶ Éliminer l'article 46 du projet de loi, c'est-à-dire la disposition transitoire qui maintient l'existence des clauses de disparité de traitement relative aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux actuellement en vigueur.

LES CONGÉS POUR MALADIE ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Comme l'indique son titre, le projet de loi dispose de certaines mesures afin de mieux concilier les responsabilités familiales avec les obligations professionnelles. On notera, entre autres, l'élargissement de la notion de famille prévu à l'article 17 du projet de loi. On

¹⁰ INSPQ. *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?* Avis scientifique, 2013, pp.68-69.

doit aussi souligner l'article 16 du projet de loi qui introduit deux journées de congé rémunéré pour cause de maladie ou de responsabilités familiales. Cependant, cette proposition est loin des dix jours de congé rémunéré demandés par des millions de Québécoises et de Québécois.

La rémunération des congés nous semble importante étant donné le type de personnes protégées par les normes du travail. Comme le fait valoir l'Institut national de santé publique du Québec, les travailleuses et les travailleurs protégés par les normes du travail sont généralement les moins nantis de la société. En l'absence de rémunération pour ces congés, leur situation financière précaire fait qu'ils ne peuvent se permettre de s'absenter de leur emploi. C'est dans ces conditions que l'impact de ces congés peut être important pour ces personnes salariées et leur famille sur le plan des inégalités sociales de santé.

Par ailleurs, une autre problématique est que de nombreuses responsabilités familiales ne nécessitent pas forcément la prise d'une journée complète de congé. En effet, que ce soit pour un rendez-vous médical ou bien une rencontre scolaire, de nombreuses obligations sont plutôt une question d'heures que de journée entière. Afin de faciliter la conciliation travail-famille, ces congés devraient pouvoir être fractionnés en demi-journées ou en heures sans avoir besoin du consentement de l'employeur comme c'est actuellement le cas dans la Loi.

Le SFPQ recommande donc de :

- ▶ Modifier l'article 16 du projet de loi pour que les personnes salariées puissent bénéficier de dix jours de congé payé pour cause de maladie ou de responsabilité familiale.
- ▶ Modifier l'article 79.7 de la Loi pour que ces congés puissent être fractionnés en journées, en demi-journées ou en heures sans avoir besoin du consentement de l'employeur.

LE RÔLE DE LA CNESST

Advenant leur adoption, les propositions contenues dans le projet de loi de même que les modifications proposées dans ce mémoire seront des gains pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec. Cependant, il ne faut pas oublier que les normes du travail ne constituent une réelle avancée qu'à condition qu'elles soient connues par les personnes salariées et respectées par les employeurs.

Aujourd'hui, c'est à la CNESST que revient le rôle d'assurer le respect des normes du travail à travers des mécanismes de plainte et de dénonciation. C'est essentiellement par le traitement des recours que cette Commission assume ce rôle. Ainsi, lorsqu'une

personne salariée se sent lésée dans un droit garanti dans la *Loi sur les normes du travail*, elle peut porter plainte auprès de la Commission pour faire valoir ses droits, que ce soit pour des raisons pécuniaires, de harcèlement psychologique, de congédiement sans cause juste et suffisante, etc.

Cependant, malgré la présence de ces mécanismes,¹¹ la Commission des normes du travail a constaté que 58 % des personnes salariées sont victimes d'au moins une infraction aux normes du travail lors de la dernière enquête sur le profil des salariés non syndiqués et assujettis à la *Loi sur les normes du travail*. Parmi les plus fréquentes, on notera la non-inclusion des commissions, du pourboire et des autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité de congé de même que le paiement ou la compensation des heures supplémentaires à un taux régulier. Bien que la situation soit problématique en elle-même, il est des plus consternant d'apprendre que 62,4 % des personnes salariées victimes d'au moins trois infractions ont l'impression que leur employeur respecte scrupuleusement la Loi.

Les conclusions de cette étude mènent le SFPQ à faire deux constats. Dans un premier temps, il semble que les efforts de diffusion et de vulgarisation déjà entrepris par la CNESST auprès de la population doivent être accentués. Dans un deuxième temps, cette institution doit jouer un rôle plus actif dans la défense des droits des travailleuses et des travailleurs. Une première solution pourrait être de rallonger le délai de carence pour faire un recours à la Commission. En effet, pour les plaintes en cas de pratique interdite, le délai pour porter plainte est de seulement 45 jours après les faits contestés. Le SFPQ est d'avis qu'il faudrait augmenter ce délai à 90 jours afin que les personnes salariées aient le temps de prendre connaissance de leurs droits pour les faire respecter.

Toutefois, cette approche réactive semble trop étroite pour avoir un effet structurel sur la violation des normes du travail. Comme le font remarquer les chercheurs Leah F. Volk et ses collègues, une application des normes du travail reposant simplement sur un mécanisme de plaintes individuelles souffre de nombreuses lacunes. Dans un premier temps, comme nous l'a révélé l'enquête de la CNESST, les personnes salariées peuvent ne pas être enclines à amorcer des recours pour différentes raisons allant de la peur de représailles de la part de leur employeur à la simple méconnaissance de leurs droits. Dans un deuxième temps, le type de plaintes reçu par la Commission peut ne pas être aligné avec les véritables problèmes du marché du travail. Effectivement, les personnes salariées d'un secteur peuvent être plus enclines à porter plainte que dans un autre secteur de l'économie où la dérogation est plus présente, mais est tout simplement devenue la norme. Finalement, en répondant uniquement à des situations spécifiques, les

¹¹ Commission des normes du travail. *Profil des salariés non syndiqués et assujettis à la Loi sur les normes du travail et l'application de certaines dispositions de la Loi* : Édition 2010, 2011, pp.4-5.

modèles de la plainte individuelle et de la dénonciation sont incapables d'accomplir des effets structurels sur le marché du travail en s'attaquant proactivement aux causes des dérogations et non pas aux impacts qu'elles génèrent¹². Ainsi, d'autres stratégies doivent être combinées avec ce système si on veut que les normes du travail soient appliquées et respectées à travers le Québec.

Considérant que les normes sont d'ordre public, le SFPQ est d'avis que la CNESST devrait jouer un rôle plus actif et préventif dans l'application des normes du travail. Ce rôle plus actif devrait se manifester par un recours plus systématique aux activités de surveillance et d'inspection. En ce sens, la CNESST devrait favoriser les « enquêtes programmées¹³ », c'est-à-dire les enquêtes menées par l'inspection du travail sans que des plaintes ou des dénonciations ne soient portées. L'article 105 de la Loi donne déjà à la CNESST le pouvoir d'entreprendre des enquêtes de son propre chef. Par le passé, des initiatives ont été menées par la CNESST auprès des agences de placement de même qu'auprès des employeurs ayant recours aux services des travailleurs agricoles étrangers. Le choix de ces deux secteurs de l'économie n'est pas anodin puisque la nature précaire de l'emploi ainsi que le statut migratoire de ces travailleuses et travailleurs en font des milieux susceptibles à l'abus des normes du travail. Cependant, bien qu'importantes qualitativement, elles restent marginales dans les activités courantes de cette institution. Comme le mentionne le rapport de gestion annuel de la CNESST, les activités de surveillance, le plus souvent initiées auprès des employeurs visés par un recours ou une dénonciation, n'ont touché que 20 123 personnes salariées en 2016¹⁴, c'est-à-dire environ 1 % des travailleurs et des travailleuses qui n'ont que la LNT pour encadrer leurs conditions de travail.

Le Québec peut alors se tourner vers d'autres juridictions pour améliorer ses activités de surveillance. Ainsi, en Ontario, les agents des normes d'emploi effectuent de nombreuses inspections proactives en se rendant dans les installations de l'employeur afin d'obtenir des documents relatifs à la paie en plus de mener un examen des pratiques d'emploi. Il peut aviser l'employeur par écrit de sa visite, mais il n'est pas tenu de le faire. Par ailleurs, avec l'adoption du projet de loi n°148 en novembre 2017, le gouvernement ontarien s'est engagé à durcir les mesures d'application de la loi des normes d'emploi en inspectant un lieu de travail sur dix en Ontario chaque année¹⁵.

¹² Leah F. Vosko, Andrea M. Noack et Eric Tucker. *Employment Standards Enforcement : A Scan of Employment Standards Complaints and Workplace Inspections and Their Resolution Under the Employment Standard Act, 2000*. 2016. p.11.

¹³ David Weil. *A Strategic Approach to Labor Inspection*, Boston U. School of Management Research Paper. 2008, No. 4

¹⁴ CNESST. *Rapport annuel de gestion 2016, 2017*, p.172.

¹⁵ Gouvernement de l'Ontario. *Un plan pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* (projet de loi 148) [en ligne].

En tant que représentant d'une forte majorité de travailleuses et de travailleurs de la CNESST, le SFPQ propose donc de :

- ▶ Modifier l'article 123 de la Loi afin qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 de la Loi et qui désire faire valoir ses droits doive le faire auprès de la CNESST dans les 90 jours de la pratique dont il se plaint.
- ▶ Modifier l'article 5 de la Loi afin d'inclure explicitement la fonction d'inspection proactive des milieux de travail.
- ▶ Ajouter un chapitre sur les inspections dans la Loi contenant un article fixant une cible pour le nombre de milieux de travail inspectés par année.
- ▶ Attribuer les ressources humaines et financières nécessaires à la CNESST pour qu'elle puisse accomplir cette nouvelle fonction.

CONCLUSION

En somme, le SFPQ considère que le dépôt du projet de loi n° 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* constitue une bonne nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs du Québec. Les différentes mesures qu'il contient, de l'encadrement des agences de placement à la conciliation travail-famille-étude, auront un impact positif pour les 1,9 million de personnes salariées qui n'ont que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail.

Cependant, le SFPQ constate que depuis son entrée en vigueur en 1979, la Loi n'a connu que deux modifications importantes : la première en 1990 et la seconde en 2002. Le SFPQ est d'avis que le projet de loi doit être bonifié pour que les normes puissent être adéquates pour le marché du travail de la prochaine décennie. Les recommandations contenues dans le présent mémoire visent donc à ajuster les mesures proposées par le projet de loi de même qu'à couvrir ses angles morts. Par ailleurs, au-delà des droits formels, le gouvernement devrait s'assurer que les normes constituent des droits réels en donnant un mandat plus explicite de surveillance et de contrôle à la CNESST. Avec ces modifications, le Québec pourrait ainsi retrouver son rôle de *leader* des normes du travail en Amérique du Nord.

ANNEXE 1 — LISTE DES RECOMMANDATIONS

Le SFPQ recommande à la Commission de l'économie et du travail de :

1. Modifier l'article 79 de la Loi pour que le salarié dispose d'un droit à une pause rémunérée de quinze minutes après toute période travaillée de quatre heures consécutives. Le salarié dont la période de travail est de 6 h 30 ou plus a le droit à deux pauses rémunérées de quinze minutes chacune.
2. Modifier l'article 68 de la Loi afin qu'une personne salariée qui justifie une année de service continu chez le même employeur pendant l'année de référence ait le droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines.
3. Modifier l'article 69 de la Loi afin qu'une personne salariée qui justifie cinq années de service continu chez le même employeur pendant l'année de référence ait le droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines.
4. Modifier l'article 74 de la Loi afin que l'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 soit égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut du salarié qui a plus de cinq ans de service durant l'année de référence.
5. Changer le libellé de l'article 59.0.1 de la Loi afin d'inclure la notion de « sans pénalité ni représailles » qui énonce de rester au travail plus de deux heures au-delà de son horaire habituel de travail.
6. Introduire un nouvel article affirmant l'obligation d'un employeur de transmettre à la personne salariée son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables avant qu'elle ne se présente au travail.
7. Introduire un nouvel article dans la Loi permettant à la personne salariée cumulant plus d'un emploi, dont aucun n'est à temps plein pour une durée indéterminée, de refuser de travailler au-delà de son horaire habituel de travail en raison d'un conflit avec son autre horaire de travail ou d'étude.
8. Éliminer l'article 46 du projet de loi, c'est-à-dire la disposition transitoire qui maintient l'existence des clauses de disparité de traitement relative aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux actuellement en vigueur.
9. Modifier l'article 16 du projet de loi pour que les personnes salariées puissent bénéficier de dix jours de congés payés pour cause de maladie ou de responsabilités familiales.

10. Modifier l'article 79.7 de la Loi pour que ces congés puissent être fractionnés en journées, en demi-journées ou en heures sans avoir besoin du consentement de l'employeur.
11. Modifier l'article 123 de la Loi afin qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 de la Loi et qui désire faire valoir ses droits doive le faire auprès de la CNESST dans les 90 jours de la pratique dont il se plaint.
12. Modifier l'article 5 de la Loi afin d'inclure explicitement la fonction d'inspection proactive des milieux de travail.
13. Ajouter un chapitre sur les inspections dans la Loi contenant un article fixant une cible pour le nombre de milieux de travail inspectés par année.
14. Attribuer les ressources humaines et financières nécessaires à la CNESST pour qu'elle puisse accomplir cette nouvelle fonction.