



Mémoire déposé dans le cadre 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

**Présenté aux membres de la Commission de
l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du
Québec**

Mai 2018

Table des matières

Introduction	3
Présentation du SQC	4
Possibilité d'étaler les heures de travail	5
Formation exigée par l'employeur	7
Mesures favorables du projet de loi	9
Conclusion	10
Responsable du présent mémoire	12



Introduction

Le 20 mars 2018, la ministre responsable du Travail déposait le 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.*

Notre analyse de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) se base sur le principe de loi d'ordre public. En ce sens, il est impératif de souligner que toute modification à la LNT vient impacter, à la hausse ou à la baisse, le seuil minimal des conditions de travail des Québécois et des Québécoises. Dans ce mémoire, les réflexions du SQC suivent cette logique et se rapportent principalement aux travailleurs et aux travailleuses de l'industrie de la construction.



Présentation du SQC

Le Syndicat québécois de la construction (SQC) est reconnu comme association représentative en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R-20).

Il représente exclusivement des travailleurs et des travailleuses des métiers et occupations de l'industrie de la construction, soit près de 28 500 membres, et ce, dans toutes les régions du Québec.



Possibilité d'étaler les heures de travail

Projet de loi, article 8

Selon l'article 8 de ce projet de loi, un employeur pourrait étaler les heures de travail d'une semaine à l'autre sur tout un mois (quatre semaines) et à raison de deux heures par jour sur une même semaine. Sous le couvert de la flexibilité, les organisations patronales obtiendraient ainsi un énorme avantage sur l'ensemble des salariés qui revendiquent des conditions de travail décentes et des heures supplémentaires payées à taux de salaire majoré.

Dans l'industrie de la construction, depuis plus de dix ans, les associations sectorielles d'employeurs revendiquent plusieurs formes d'étalement :

- reprise obligatoire des journées d'intempéries durant la fin de semaine;
- horaires comprimés;
- abolition des plages horaires et mise en place d'horaires variables;
- augmentation des périodes de disponibilité du salarié sans que l'employeur offre nécessairement du travail;
- étalement des heures d'une semaine à l'autre;
- etc.

Les syndicats de l'industrie de la construction ont accepté certaines de ces demandes patronales, mais toujours en échange de bonifications d'autres conditions de travail. Il nous apparaît donc injustifié de voir le législateur sabrer dans les conditions minimales de travail en proposant des horaires de travail variables, lesquels réduiraient la stabilité d'horaire d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre dans un même mois, et offriraient la possibilité de diminuer les heures supplémentaires à taux de salaire majoré.

Réduire de la sorte le seuil minimal acceptable des conditions de travail des secteurs non syndiqués du Québec aurait sans équivoque des conséquences néfastes sur toute négociation ultérieure des secteurs syndiqués. En effet, les demandes patronales abusives relatives aux horaires de travail seront rendues légitimes par le législateur québécois. Nous nous expliquons mal comment ces mesures pourraient réellement favoriser la conciliation famille-travail et l'enrichissement des conditions de vie des Québécois et des Québécoises. Les heures supplémentaires de travail et les modifications d'horaire doivent demeurer des mesures exceptionnelles, avec les compensations qui s'imposent.



Nous croyons enfin que la société québécoise est en droit de voir se manifester des modifications uniquement à la hausse lorsqu'on parle de normes minimales du travail. Il nous apparaît de plus insensé que la CNESST n'ait obtenu aucun droit de regard sur cette clause.

Recommandations :

1. Ne pas introduire cette disposition à la LNT et, par conséquent, ne pas risquer d'abaisser le seuil minimal acceptable des conditions de travail, relatives aux horaires de travail, des Québécois et des Québécoises.
2. Maintenir la pratique actuelle, laquelle consiste à demander à la CNESST une autorisation de dérogation pour tout type d'étalement d'horaire de travail dans les secteurs non syndiqués, afin de garantir un traitement équitable des relations entre salariés et employeurs dans un contexte de mesure exceptionnelle favorisant la conciliation famille-travail. Il est du devoir du législateur de préserver un contrôle des dérogations en ce qui concerne les horaires de travail.



Formation exigée par l'employeur

LNT, article 57

Les articles 1f et 19 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (R-20)* confèrent un champ d'application restreint aux activités comprises dans des travaux de construction. Bien que certains articles de nos conventions collectives sectorielles prévoient la reconnaissance au travail d'un salarié participant à une formation exigée par l'employeur, nous avons de la difficulté à les faire appliquer en raison de notre loi habilitante (R-20).

En d'autres termes, toute demande d'un employeur à un salarié en dehors des travaux de construction n'est pas protégée par cette loi et rend, par conséquent, les conventions collectives inopérantes. Certains employeurs appliquent tout de même d'office les conventions collectives. D'autres, cependant, ont trouvé la faille, ce qui engendre une disparité de traitement : certains salariés obtiennent leur salaire conventionné tandis que leurs pairs reçoivent, eux, une fraction de cette rémunération.

Nous devons aussi faire face à des situations où les employeurs doivent s'assurer que leurs salariés suivent une formation spécifique afin d'être conformes à une loi. On peut penser, par exemple, à la formation SIMDUT 2015 (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) qui oblige les employeurs à avoir des salariés formés et informés¹. Nous croyons donc qu'il serait pertinent de bonifier le 4^e paragraphe de l'article 57 en y incluant les obligations découlant d'une loi.

Recommandations :

1. Modifier l'article 57 de la LNT et le rendre applicable à toutes les conventions collectives régies par les lois du Québec, comme c'est le cas, notamment, de l'article 81.20 de la

¹ http://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/section-faq/faq/Pages/simdut-sgh.aspx#Q_S2_1



LNT qui a trait au harcèlement psychologique. Cette mesure garantirait le réel ordre public de la loi pour tous les secteurs d'emploi au Québec.

2. Modifier le 4^e paragraphe de l'article 57 comme suit : « ... 4^o durant toute période d'essai **et** de formation exigée par l'employeur **ou par une loi...** ». Ce libellé permettrait de couvrir également les formations auxquelles des salariés doivent participer en vue de mettre à jour leurs connaissances et leurs compétences, et ainsi exercer leur emploi en toute légalité auprès de leur employeur, ou de répondre à des obligations en matière de santé et de sécurité du travail, tel que le précise le paragraphe 9 de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*².
3. Codifier à l'intérieur de la Loi R-20 toute formation, qu'elle soit dispensée sur un chantier de construction ou dans un autre lieu, exigée à un salarié par son employeur.

² <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>



Mesures favorables du projet de loi

Projet de loi, articles 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

Le SQC accueille favorablement les articles proposés qui permettent de bonifier les mesures se rapportant aux obligations familiales. Il va de soi que la société québécoise doit demeurer un chef de file mondial en ce qui a trait aux conditions de vie dans un contexte d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les causes qui nécessitent des congés spéciaux peuvent être multiples et il est du devoir du législateur de conserver le seuil minimal des conditions de travail à un standard digne des grandes sociétés civiles, et ce, sans avoir à laisser aller les acquis.

La bonification de la protection en matière de harcèlement psychologique, laquelle propose de couvrir les éléments de harcèlement sexuel, est aussi digne de mention. Le maintien de la disposition d'application à toute convention collective est également bien accueilli. Ceci pourrait d'ailleurs servir de balise à plusieurs autres articles et ainsi améliorer leur portée, comme nous l'avons précédemment traité dans ce mémoire précisément dans le chapitre de la formation exigée par l'employeur.



Conclusion

Les sujets abordés dans ce mémoire sont particulièrement importants dans l'ère actuelle des relations de travail. Certains articles du projet de loi n'y ont cependant pas été traités, puisque le SQC est une association consacrée exclusivement à l'industrie de la construction. Suivant cette logique, nous nous sommes concentrés uniquement sur les éléments susceptibles de nous affecter directement ou indirectement.

Nous considérons nos recommandations simples et faciles d'application pour le législateur. Nous vous les soumettons dans une approche pragmatique qui lui permettrait de bonifier son projet de loi non seulement au bénéfice de notre industrie, mais aussi à celui d'autres secteurs syndiqués et non syndiqués.

Rappel de nos recommandations par sujet :

Recommandations sur la possibilité d'étaler les heures de travail :

1. Ne pas introduire cette disposition à la LNT et, par conséquent, ne pas risquer d'abaisser le seuil minimal acceptable des conditions de travail, relatives aux horaires de travail, des Québécois et des Québécoises.
2. Maintenir la pratique actuelle, laquelle consiste à demander à la CNESST une autorisation de dérogation pour tout type d'étalement d'horaire de travail dans les secteurs non syndiqués, afin de garantir un traitement équitable des relations entre salariés et employeurs dans un contexte de mesure exceptionnelle favorisant la conciliation famille-travail. Il est du devoir du législateur de préserver un contrôle des dérogations en ce qui concerne les horaires de travail.



Recommandations relatives à la formation exigée par l'employeur :

1. Modifier l'article 57 de la LNT et le rendre applicable à toutes les conventions collectives régies par les lois du Québec, comme c'est le cas, notamment, de l'article 81.20 de la LNT qui a trait au harcèlement psychologique. Cette mesure garantirait le réel ordre public de la loi pour tous les secteurs d'emploi au Québec.
2. Modifier le 4^e paragraphe de l'article 57 comme suit : « ... 4^o durant toute période d'essai **et** de formation exigée par l'employeur **ou par une loi...** ». Ce libellé permettrait de couvrir également les formations auxquelles des salariés doivent participer en vue de mettre à jour leurs connaissances et leurs compétences, et ainsi exercer leur emploi en toute légalité auprès de leur employeur, ou de répondre à des obligations en matière de santé et de sécurité du travail, tel que le précise le paragraphe 9 de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*³.
3. Codifier à l'intérieur de la Loi R-20 toute formation, qu'elle soit dispensée sur un chantier de construction ou dans un autre lieu, exigée à un salarié par son employeur.

³ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>



Responsable du présent mémoire

Charles-Olivier Picard, M.A.P.
Conseiller syndical
2121, avenue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 5H5
Téléphone : 450 773-8833
copicard@sqc.ca

