CET – 011M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Centrale des syndicats du Québec

Centralisons nos forces

Aller plus loin : propositions pour une réforme de la Loi sur les normes du travail qui répond vraiment aux besoins de notre époque

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n^{o} 176 visant à modifier la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mai 2018

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont 130 000 environ font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

La Loi sur les normes du travail (LNT) est une pièce législative majeure. Elle permet à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec, notamment celles et ceux qui ne sont pas syndiqués, d'obtenir des conditions de travail minimales. Or, elle n'avait pas été véritablement mise à jour au cours des quinze dernières années, et ce, malgré les profondes mutations du marché du travail. Ces mutations, ainsi que les impératifs liés à la conciliation famille-travail-études, demandent un renforcement des droits des travailleuses et des travailleurs afin de permettre à ces personnes de vivre pleinement leur réalité de travailleur, mais aussi de parent et de citoyen.

Par ailleurs, le désengagement de l'État envers les services publics amène aussi son lot de difficultés pour les travailleurs et plus particulièrement les travailleuses. Par exemple, de plus en plus de femmes occupent des emplois tout en agissant à titre de proches aidantes ou en s'occupant de jeunes enfants. La réorganisation du réseau de la santé, combinée à l'augmentation des tarifs de service de garde, contribue à rendre la situation de ces femmes beaucoup plus précaire tant en termes financier qu'en termes de santé. De plus, l'augmentation du travail atypique, largement documentée depuis au moins le début des années 2000, amène un lot de problèmes reliés à la prévisibilité des horaires, aux relations de travail tripartites ainsi qu'à la définition même du terme *salarié*.

C'est pourquoi la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) attendait avec impatience le présent projet de loi n^{o} 176. Toutefois, il nous laisse sur notre faim. Les interventions proposées sont timides, parfois illusoires et bien peu audacieuses comparées à la véritable réforme ayant été adoptée récemment par nos voisins ontariens. Voilà pourquoi nous proposerons des amendements pour l'améliorer. Toutefois, malgré ses défauts, nous demandons que ce projet de loi soit adopté avant la fin de la présente session parlementaire le 7 juin prochain. Il est devenu urgent d'assurer aux travailleuses et aux travailleurs de meilleures protections et un droit à des conditions de travail respectueuses d'un équilibre entre leurs obligations comme personnes salariées envers leurs employeurs et du temps de nature personnelle qui leur permettent de maintenir un sain équilibre de vie et de prendre soin de leurs proches. Le projet de loi, bien qu'incomplet, contient des dispositions qui vont en ce sens. C'est pourquoi nous souhaitons qu'il soit modifié selon les recommandations que nous mettons de l'avant et qu'il entre en vigueur avant le déclenchement des élections.

Préambule

Nous souhaitons dans un premier temps rappeler au gouvernement que la CSQ fait partie d'une coalition qui revendique l'adoption d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études[1]. L'effet recherché par une telle demande est d'amener le gouvernement à se doter d'une vision globale de la conciliation famille-travail-études au lieu de proposer des modifications à la pièce de chacune des lois qui couvrent ce vaste sujet. Ainsi, bien que nous saluions certaines des modifications proposées au projet de loi n^{o} 176, nous réitérons notre souhait qu'une vision globale prenne place en matière de conciliation famille-travail-études, et ce, notamment par le biais de l'adoption d'une loi-cadre sur ce sujet[2]. Nous tenons également à souligner que nous soutenons les revendications portées par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, celles du Front de défense des non-syndiqués-es (FDNS) ainsi que plusieurs des recommandations présentées en 2013 par le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[3].

Conséquemment, en matière de conciliation famille-travail-études, la CSQ recommande :

Recommandation 1

Que le gouvernement adopte une loi-cadre obligeant tous les milieux de travail à réaliser une démarche permettant d'intégrer la prise en compte des besoins en matière de conciliation famille-travail-études.

Des améliorations à souligner

D'entrée de jeu, la CSQ tient à souligner quelques-unes des améliorations proposées par le projet de loi n^{o} 176, même si nous réclamons que certaines d'entre elles soient bonifiées :

- Le retrait de l'obligation de justifier de 60 jours de service continu pour avoir droit à deux jours de congé rémunérés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (article 29);

---

1 COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES (2015). *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis,* [En ligne], Montréal (novembre), p. 8. [www-origin.spgq.qc.ca/utilisateur/documents/Plateforme%20CCFTE%20-%2012%20novembre2015.pdf] (consulté le 16 avril 2018).

2 Soulignons par ailleurs que cette revendication est soutenue par le Comité consultatif famille (CCF) qui a émis un avis en ce sens en 2016 : COMITÉ CONSULTATIF FAMILLE (2016). *Avis sur la conciliation travail-famille,* [En ligne], Québec (juin), p. 23. [mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/avis-consultation-CTF-EP3.pdf].

3 COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE (2013). *Avis – L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*, 57 p. Disponible en ligne à l'adresse suivante : cclp.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=1500301#liste.

- L’augmentation du nombre de semaines d’absences autorisées lorsque se produisent des événements qui impliquent une responsabilité familiale (maladie grave, accident, décès, violence conjugale, etc.) (article 19);
- L’ajout de deux journées rémunérées en cas, notamment, de maladie, de violence conjugale, d’accident ou de responsabilités parentales ainsi que l’ajout d’une journée rémunérée en cas de décès d’un membre de la famille ou de celle du conjoint (article 16);
- L’élargissement de la définition de « parent » pour les congés pour raisons familiale ou parentale (article 17);
- La réduction du nombre d’heures supplémentaires que l’employeur peut imposer (de quatre à deux heures) (article 9);
- L’instauration de l’égalité de salaire entre les personnes salariées embauchées par les agences de placement de personnel et les personnes salariées de l’entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches (article 5);
- L’obligation faite aux agences de placement de détenir un permis d’exploitation et l’imposition de la responsabilité solidaire à l’égard des obligations pécuniaires entre l’agence et l’entreprise cliente (article 33).

Mais osons soulever la question : pourquoi le gouvernement s’est-il arrêté à mi-chemin? Bien que les mesures proposées soient un pas en avant, la CSQ considère qu’elles sont nettement insuffisantes, et ce, à l’égard :

- Du champ d’application de la loi, notamment à propos de la définition du « salarié »;
- Du nombre de congés payés pour faire face aux obligations familiales ou en cas de maladie;
- Du nombre de jours de vacances pour donner davantage de répit aux travailleuses et aux travailleurs;
- De l’absence de volonté politique pour octroyer aux travailleuses et aux travailleurs un réel droit d’obtenir leur horaire de travail au moins cinq jours à l’avance;
- De l’absence de modifications pour octroyer le droit à des pauses et à des périodes de repas;
- Des propositions de réduction de la semaine normale;
- De limiter la durée d’une affectation qui peut être effectuée à l’aide d’une agence de placement.

Dans l’analyse qui suit, nous tenterons de démontrer les modifications qui nous semblent essentielles pour que la Loi sur les normes du travail redevienne une réelle loi de protection sociale pour la plus grande partie des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Analyse

Champ d'application de la loi

Comme précisé précédemment, la Loi sur les normes du travail constitue le socle de protection sociale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec, et le seul outil contraignant pour les quelque 60 % des travailleuses et des travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Cette loi, adoptée à une époque où la relation de travail dite « typique[4] » était encore fortement majoritaire, ne prévoit qu'un élargissement mineur à la notion de « salarié » qui ne permet pas de saisir pleinement les transformations importantes du marché du travail. En effet, plus de 34 % des hommes et 39 % des femmes occupent aujourd'hui un emploi atypique au Québec[5].

Déjà, en 2002, la CSQ réclamait[6] l'élargissement de la notion de « salarié » afin d'inclure toute personne se trouvant dans une situation de dépendance économique envers un donneur d'ouvrage. Nous réclamions également qu'une présomption de salariat soit incluse à la Loi sur les normes du travail afin qu'il soit plus facile pour la personne salariée de faire la preuve de son statut. Rappelons que la détermination de ce statut constitue une difficulté supplémentaire à franchir avant d'avoir accès aux protections prévues à la loi.

Ces recommandations ont été adoptées par les auteurs du rapport Bernier, qui soulignent notamment qu'en cas de doute sur la nature de la relation de travail, une loi de protection sociale devrait toujours pencher en faveur de « celui qui tente d'exercer un droit et d'acquérir la protection sociale qui en découle[7] ». Nous considérons qu'elles sont toujours d'actualité. Compte tenu de ce qui précède, nous sommes d'avis que les recommandations 1, 2 et 4 contenues au rapport Bernier doivent être adoptées.

---

4 La relation de travail typique est celle qui s'exerce à temps complet, selon des horaires réguliers; dans l'établissement de l'employeur; en vertu d'un contrat à durée indéterminée. BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Ministère du Travail, p. 31.

5 QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE (2018). *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada* (données pour le Québec), [En ligne] (22 février). [stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html].

6 CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2002). *La révision des normes du travail : des progrès tangibles*, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, sur le projet de loi n^{o} 143, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (décembre), 19 p., D11247.

7 BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Ministère du Travail, p. 432 et 437.

Recommandation 2

Que le gouvernement modifie l'article 1 (10) de la Loi sur les normes du travail afin de ne comprendre que les éléments suivants :
1) une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération;
2) que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail;
3) et qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités; telle qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

Recommandation 3

Qu'une présomption simple de relation salarié-employeur soit instaurée en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération.

Les mesures de conciliation famille-travail-études (l'ensemble des congés)

En déposant le projet de loi n^{o} 176 le 20 mars dernier, le gouvernement nous semblait avoir une réelle volonté de faciliter la conciliation famille-travail-études. Le libellé même du projet de loi n^{o} 176, « Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives **afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail** », donnait beaucoup d'espoir[8]. Nos espoirs se sont rapidement tempérés à la lecture de ce projet de loi, et surtout, la ministre a rappelé ses vrais objectifs :

« Je suis fière de présenter ce projet de loi, un projet social et ambitieux, qui faciliterait la vie des personnes et des familles, **mais également des employeurs**[9]. »

Plutôt que d'aider les employeurs, nous croyons qu'il est grandement temps de renverser la vapeur et d'offrir, à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, des mesures qui leur permettront de prendre davantage soin d'eux-mêmes et aussi de faire face à leurs obligations familiales. C'est la raison pour laquelle nous proposerons au gouvernement d'aller plus loin que ce qui est proposé dans le projet de loi n^{o} 176 sur les sujets suivants :

---

8 QUÉBEC (2018). *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,* [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 41^{e} législature, 1re session. [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-176-41-1.html].

9 QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL (2018). *Modernisation majeure de la Loi sur les normes du travail – Le gouvernement du Québec propose de donner plus de temps aux familles et plus de souplesse aux entreprises* (20 mars), Repéré à : www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2603208050.

- L'obtention d'un horaire à l'avance;
- La semaine et la journée normales de travail;
- Les heures supplémentaires;
- Les vacances;
- Les absences pour différents motifs;
- Les périodes de repos.

Obtention d'un horaire à l'avance

Cette réclamation n'est ni nouvelle ni énigmatique. Au contraire, elle fut portée par nombre de villes et d'États américains. Seattle fut la première à adopter une telle ordonnance (*Seattle Secure Scheduling Ordinance*) en vigueur le 1er juillet 2017, et l'Oregon a suivi avec la loi *Fair Work Week Act* (*the "predictive scheduling" bill*). New York a suivi récemment en adoptant sa propre loi, en novembre 2017, intitulée *Fair Workweek Law*[10]. Pourquoi ces États et ces villes importantes se mobilisent-ils tous pour imposer de telles mesures? Pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle, soutenir les familles, mais aussi parce qu'il s'agit d'une saine pratique de gestion.

Nous comprenons qu'il y a actuellement une rareté de main-d'œuvre; il a été démontré qu'elle est plus forte dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, du transport et des services administratifs[11]. Or, il a été bien documenté que les conditions de travail sont nettement moins bonnes dans ces secteurs, notamment dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, où les salaires sont très bas et où l'on demande justement une flexibilité quasi totale pour ce qui est des horaires de travail. Ce sont donc les secteurs où la conciliation famille-travail-études est la plus difficile à réaliser en raison des contraintes imposées. Nous pensons d'ailleurs que ces symptômes démontrent la nécessité de mettre en place des mesures pour aider les travailleuses et les travailleurs. Ajoutons que c'est depuis les années 80 que les entreprises ne cessent de demander de la flexibilité à tous les niveaux[12] :

- Flexibilité numérique, qui implique d'ajuster le niveau de main-d'œuvre à l'heure près et d'octroyer les horaires à la dernière minute. C'est un des facteurs de l'accroissement de la précarité;

---

[10] Pour plus de détails, voir le document de référence qui se trouve à l'adresse suivante : www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/Retail-FairWorkweek-Notice-English.pdf.

[11] FILLION, Gérald (2018). « On manque sérieusement de travailleurs! », *Radio-Canada*, [En ligne]. [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1094826/analyse-gerald-fillion-manque-travailleurs-canada-quebec-postes-vacants-immigrants] (Consulté le 1er mai 2018).

[12] MERCURE, Daniel, et Marie-Pierre BOURDAGES-SYLVAIN (2017). *Travail et subjectivité : perspectives critique,* Presses de l'Université Laval, 334 p.

- Flexibilité fonctionnelle, où l'on demande au personnel de s'adapter à toutes les situations et de changer de poste fréquemment sans s'assurer de la formation nécessaire.

Il est primordial pour une personne salariée de pouvoir connaître son horaire à l'avance et d'avoir la certitude qu'il ne sera pas modifié sans raison à la dernière minute. Sans cela, il devient ardu pour la personne salariée de faire les arrangements nécessaires pour la garde de ses enfants ou encore de suivre des cours pour lui permettre d'augmenter son employabilité. En outre, il est essentiel de connaître son horaire à l'avance et de savoir le nombre d'heures qui sera fait dans une semaine afin d'élaborer un budget familial réaliste.

Notre demande, et celle de plusieurs autres groupes, est simple : obliger l'employeur à fournir à toute personne salariée son horaire précis au moins cinq jours ouvrables à l'avance[13]. De plus, pour que cette obligation ait du mordant et qu'elle soit réellement contraignante pour l'employeur – et réellement utile aux personnes salariées – il faut prévoir une amende ou autre indemnité financière pour les employeurs qui font des changements de dernière minute à l'horaire, ou encore le versement d'une prime à la personne salariée qui les subit.

Nous proposons que chaque changement fait moins de 48 heures à l'avance et qui amène une réduction du nombre d'heures de travail au cours de la semaine prévue entraine le versement à la personne salariée d'une indemnité représentant 50 % des heures ainsi perdues. Cela assurera aux personnes salariées une certaine stabilité financière essentielle afin de réduire leur vulnérabilité. Il faudra aussi prévoir qu'une indemnité soit imposée à l'employeur pour tout changement à l'horaire qui ne réduit pas le nombre d'heures total, mais qui en modifie les modalités. Nous proposons qu'une indemnité équivalente à une heure de salaire à taux simple soit versée à la personne salariée pour chaque changement imposé dans la période de préavis. Cette somme est essentielle à la fois pour faire en sorte que l'employeur réalise l'exercice avec sérieux, en tenant réellement compte de ses besoins en personnel, mais aussi pour que la personne salariée puisse utiliser cette somme pour pallier certains des inconvénients liés à ce changement.

Compte tenu de ce qui précède, nous ne pouvons souscrire à la modification prévue à l'article 9 (2) du projet de loi n^{o} 176. Non seulement il est irréaliste de penser qu'une personne vulnérable, travaillant selon un horaire variable au salaire minimum, pourra se permettre de refuser de travailler s'il n'avait pas été requis de travailler au moins cinq jours à l'avance, mais, de plus, cette possibilité fait reposer sur les épaules de la personne salariée une responsabilité qui devrait pourtant

[13] La loi en vigueur en Oregon prévoit que l'horaire doit être communiqué au moins une semaine à l'avance alors que ce délai est de deux semaines pour la Ville de New York. Exiger que l'horaire soit connu au moins cinq jours ouvrables à l'avance au Québec nous semble donc tout à fait raisonnable.

appartenir à l'employeur. Aussi, cette proposition ne prévoit nullement une réelle obligation pour l'employeur de faire connaître l'horaire complet et précis cinq jours à l'avance et ne prévoit aucune amende ni sanction en cas de non-respect. Cet article doit donc être réécrit.

Considérant ce qui précède, la CSQ recommande :

Recommandation 4

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'y inclure une obligation pour l'employeur de fournir à la personne salariée son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

Recommandation 5

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'employeur à verser à la personne salariée une indemnité équivalente à 50 % des heures perdues lorsqu'une modification à l'horaire de travail a été effectuée dans un délai inférieur à 48 heures et que celle-ci implique une diminution des heures de travail qui étaient prévues.

Recommandation 6

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'employeur à verser à la personne salariée une indemnité équivalente à une heure de salaire à taux simple pour chaque changement imposé dans la période de préavis.

La semaine et la journée normales de travail

Il nous semble essentiel que les normes du travail soient modernisées afin de prévoir des limites contraignantes au nombre d'heures par jour et par semaine pouvant être imposées par un employeur. Le projet de loi n^{o} 176 est muet sur cette question, ne prévoyant que la réduction du nombre d'heures obligatoires pouvant être imposées à un maximum de deux heures (art. 59.0.1 LNT). D'autres mesures sont nécessaires, et c'est pourquoi nous réclamons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir qu'une personne salariée peut toujours refuser de travailler, sans risque de représailles, au-delà de neuf heures par jour ou de 45 heures dans une même semaine.

Dans le même ordre d'idées, une semaine normale ne peut être composée que de temps de travail. Un temps de repos adéquat doit également être accordé à chaque personne salariée. Cette mesure prévoit certes une meilleure conciliation famille-travail-études, mais constitue également une saine mesure de prévention en

matière de santé et de sécurité au travail. En effet, une personne reposée aura moins de risque de se blesser au travail qu'une personne épuisée. C'est pourquoi nous demandons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir un repos quotidien obligatoire de neuf heures consécutives par période de 24 heures ainsi qu'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

À ce sujet, nous appuyons l'argumentaire développé par le Fond de défense des non-syndiqués-es qui présentera un mémoire à cette commission le 29 mai prochain.

Conséquemment, la CSQ recommande :

Recommandation 7

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir qu'une personne salariée peut toujours refuser de travailler, sans risque de représailles, au-delà de neuf heures par jour ou de 45 heures dans une même semaine.

Recommandation 8

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir un repos quotidien obligatoire de neuf heures consécutives par période de 24 heures ainsi qu'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

Les heures supplémentaires

L'obligation de faire des heures supplémentaires entraine des difficultés majeures sur le plan de la conciliation famille-travail-études. Les travailleuses et les travailleurs placés dans cette situation doivent, notamment, en urgence, pallier leur absence imprévue auprès de leurs enfants, avec toutes les difficultés que cela impose. Il est effectivement souvent difficile de trouver une personne apte à s'occuper des enfants à la toute dernière minute. Parfois, c'est le conjoint qui doit pallier ces changements de dernière minute, et ces situations, outre qu'elles provoquent un stress important, causent des frictions importantes au sein des couples avec enfant. Notre société a grandement bénéficié du fait que les femmes ont massivement intégré le marché du travail. Mais il est grandement temps de prendre en compte que les deux parents travaillent, et qu'ils doivent aussi continuer d'exercer leur rôle de parent. Pour ce faire, nous devons mettre fin à l'obligation de faire des heures supplémentaires, tout le temps, à tout moment de la journée et de la semaine.

En outre, dans le secteur de la santé et des services sociaux, l'obligation de faire des heures supplémentaires est devenue un fléau. Ce problème entraine l'épuisement du personnel, et les données sur la hausse des absences pour cause de maladie[14], d'accidents de travail ou de maladies professionnelles en font foi[15].

Pour toutes ces raisons, nous recommandons qu'un employeur ne puisse plus exiger de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure de la journée normale de travail. Par ailleurs, on ne saurait se rabattre sur les ordonnances d'un code de déontologie pour justifier que certaines personnes, elles, n'ont pas le choix de se plier à ces exigences. Il faut trouver d'autres solutions au problème de rareté de personnel que la normalisation d'une journée ou d'une semaine de travail prolongée indument.

Conséquemment, la CSQ recommande :

Recommandation 9

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée le droit de refuser de travailler, sans mesures de représailles, plus d'une heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.

Recommandation 10

Que le second paragraphe de l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail soit modifié afin de retirer les mots « ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié ».

Les vacances

Toujours dans la même optique, il nous semble grand temps que le Québec se dote d'une période de congé annuel qui soit réellement progressiste et qui permette aux personnes salariées de concilier l'ensemble de leurs obligations. Trois semaines après trois ans, comme il est prévu par l'article 11 du projet de loi n^{o} 176, c'est bien peu, surtout lorsque l'on prend en compte le fait que plusieurs personnes salariées exerçant un emploi atypique peinent à accumuler la durée de service nécessaire à l'obtention de ces trois semaines. C'est pourquoi nous réclamons que les trois semaines soient octroyées à toute personne salariée ayant accumulé une année de service continu et qu'elle puisse bénéficier de quatre semaines de vacances après

[14] QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2015). *Gestion de la présence au travail : assurance salaire*, [En ligne], Québec, Le Ministère (décembre), 115 p. [publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2015/15-502-02W.pdf].

[15] COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2017). *Santé et sécurité du travail : Planification pluriannuelle en prévention inspection 2017-2019*, [En ligne], Québec, Le Ministère, 28 p. [cnesst.gouv.qc.ca/acces-information/diffusion-de-l-information/Documents/GuidePlanifPrevention_VF.pdf].

cinq ans de service continu. Par le fait même, nous demandons également que les deux semaines de vacances soient octroyées dès la première année d'embauche.

Recommandation 11

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée :

- Une journée et quart de congé annuel par mois de service pour la personne salariée qui justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur;
- Trois semaines consécutives de congé annuel pour la personne salariée qui justifie d'au moins un an de service chez le même employeur;
- Quatre semaines consécutives de congé annuel pour la personne salariée qui justifie de cinq ans de service et plus chez le même employeur.

Les absences autorisées

Nous saluons le fait que le gouvernement du Québec, à l'instar de celui de plusieurs autres provinces au Canada, ait prévu qu'une personne salariée victime de violence conjugale peut s'absenter sans craindre de perdre son emploi. Ce congé est essentiel afin de permettre aux femmes et aux enfants victimes de cette forme de violence de remettre leur vie sur pied et d'avoir un moment suffisant pour guérir de leurs blessures, qu'elles soient physiques ou psychologiques.

L'élargissement de la notion de « parent » pour les fins des articles 79.7 à 79.16 est également un très bon pas en avant. L'éclatement du modèle familial traditionnel nécessitait clairement un tel élargissement.

Nous saluons également le fait que le projet de loi n^{o} 176 retire l'obligation d'avoir achevé trois mois de service continu pour bénéficier des congés prévus à l'article 79.1, mais déplorons le fait que les deux jours payés ne puissent, eux, être octroyés que lorsque la personne salariée ne compte pas trois mois de service continu. Une telle distinction est à notre avis tout à fait arbitraire et ne répond en rien aux besoins des personnes salariées visées. Nous saluons également le fait que la période de service continu obligatoire ait également été retirée pour qu'une personne salariée puisse bénéficier de deux journées payées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Par contre, outre les deux jours octroyés par le présent projet de loi n^{o} 176 et qui peuvent être utilisés en cas de maladie, la loi ne prévoit aucun autre jour de congé maladie payé, ce qui accentue un phénomène de présentéisme qui nuit non seulement au rétablissement des personnes salariées, mais aussi à l'efficience du travail accompli.

Le droit de s'absenter est essentiel pour toute personne salariée ayant à faire face à des responsabilités familiales ou parentales, ou en cas de maladie. Qui n'a pas déjà eu à s'absenter pour aller chercher son enfant malade à la garderie ou pour accompagner un proche âgé à une rencontre médicale? Quelle personne salariée peut affirmer qu'elle n'a été malade pendant aucune journée durant toute une année? Ce droit de s'absenter lors de ces occasions sera trop souvent illusoire si elle demeure sans salaire. Et, ce n'est pas en octroyant un total de deux jours rémunérés pour l'ensemble des absences prévues aux articles 79.1 à 79.16 que l'on modifiera significativement la situation actuelle.

C'est pourquoi nous réclamons qu'une banque de congés maladie de dix jours payés soit accordée à toute personne salariée, et ce, dès l'embauche. Nous réclamons également que ces journées soient fractionnables en demi-journées, de manière à limiter l'impact pour tous de la prise de ces congés.

Finalement, nous saluons la concordance apportée quant à la durée des absences avec les périodes prévues à la Loi sur l'assurance-emploi ainsi que le passage de 52 à 104 semaines de la durée des congés prévus aux articles 79.10 à 79.15.

Recommandation 12

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée dix jours rémunérés par année pour les absences prévues aux articles 79.1 à 79.16, et ce, dès l'embauche.

Les périodes de repos

Le projet de loi n^{o} 176 est complètement muet sur les périodes de repos et de repas. Nulle part dans cette loi il n'est prévu un moment au cours de la journée de travail où la travailleuse ou le travailleur puisse avoir un répit. Tout au plus, l'article 79 de la Loi sur les normes du travail prévoit une période de repas de trente minutes par période de cinq heures. Étant donné l'intensification du rythme de travail présent dans plusieurs milieux, une seule période de repos par jour est nettement insuffisante. De plus, des études démontrent non seulement que les pauses sont bénéfiques pour la santé et la productivité, mais aussi que l'absence de pause a des conséquences nuisibles sur notre état de santé physique et psychologique[16]. Voilà pourquoi nous demandons qu'une période de 15 minutes rémunérée par période de trois heures de travail, en plus de la période de repas, soit accordée à toute personne salariée.

[16] SOARÈS, Angelo (2014). *Le temps d'une pause : la santé et le travail (in)humain,* [En ligne], Université du Québec à Montréal, École des sciences de la gestion, Département d'organisation et ressources humaines (mai), 28 p. [mouvementsmq.ca/sites/default/files/article_pauses_angelo_soares_final.pdf] (Consulté le 3 mai 2018).

Recommandation 13

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée une période rémunérée de 15 minutes de repos pour chaque période de trois heures travaillées.

Dispositions concernant les agences de placement et les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires

Nous ne pouvons que saluer le fait que le gouvernement s'attaque enfin au problème des agences de placement. En effet, c'est souvent au moyen de celles-ci que les travailleuses et les travailleurs les plus vulnérables de notre société intègrent le marché du travail. Par ces agences, ils se retrouvent dans une relation de travail atypique, pour laquelle notre droit ne prévoit pas de protection adéquate, étant encore majoritairement basé sur une relation bipartite entre employeur et personne salariée. Il était grand temps de s'assurer d'un encadrement des agences de placement.

Pourtant, ce qui est ici proposé nous apparait insuffisant. Plusieurs rapports[17] sont venus, au cours des années, énoncer l'importance d'une réelle protection de ces travailleuses et de ces travailleurs particulièrement vulnérables, et quelques provinces canadiennes, dont l'Ontario, sont allées beaucoup plus loin dans l'encadrement de cette relation de travail.

Bien que nous soyons en accord avec l'imposition d'un permis pour les agences de placement, il nous est presque impossible de nous prononcer adéquatement sur l'encadrement proposé sans connaître les modalités qui entoureront celui-ci, modalités qui ne seront connues que lorsque le gouvernement décidera de prévoir celles-ci par règlement selon le nouvel article 92.7 de la loi. De plus, l'obtention d'un permis, sans mesures de surveillance adéquates, ne permettra pas un encadrement efficace des agences[18] – des ressources financières seront donc à prévoir afin d'assurer une mise en œuvre efficace de cette mesure.

---

[17] VULTUR, M., et J. BERNIER (2014). « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », dans TREMBLAY, D.-G., et M. ALBERIO, dir., *Travail et société : une introduction à la sociologie du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 371-394; BERNIER Jean, et autres (2014). *Les salariés d'agences de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert, 180 p., CT-2014-001; SAUVAGEAU, Pierre (2010). *L'instrumentalisation des intérimaires d'agences de placement de personnel temporaire*, Mémoire, Rimouski, Université du Québec à Rimouski, Département de lettres et humanités, 156 p.; VOSKO, L. (2010). "A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future?", *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, p. 632-653.

[18] LONGHURST, Andrew (2014). *Precarious: Temporary Agency Work in British Columbia*, Canadian Center for Policy Alternatives (juillet), 43 p. À la page 27 de son rapport, M. Longhurst souligne que

De plus, indiquer qu'une entreprise cliente ne peut, **sciemment**, retenir les services d'une agence qui n'est pas titulaire d'un permis, c'est inviter les entreprises clientes à fermer les yeux sur la légitimité de l'entreprise avec laquelle elles font affaire. Il ne devrait pas être si compliqué de s'assurer que l'agence avec laquelle on contracte détient effectivement un permis. Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas plutôt choisi de responsabiliser les entreprises clientes en leur imposant une obligation positive de s'assurer que l'agence de placement est en règle avec les autorités compétentes?

Dans un autre ordre d'idées, nous ne pouvons qu'applaudir le fait qu'une agence ne pourrait verser un taux de salaire inférieur à celui consenti aux personnes salariées de l'entreprise cliente (article 5 du projet de loi n^{o} 176)[19]. Cette nouvelle obligation, combinée à l'imposition d'une responsabilité solidaire entre l'entreprise cliente et l'agence pour les obligations pécuniaires, permettra surement d'assurer une meilleure protection aux personnes travaillant par le biais d'une agence, tout en facilitant leurs recours en cas de défaut de paiement. Afin d'éviter tout effet indésirable lié à une telle interdiction de disparité de traitement, il serait important de s'assurer qu'une entreprise cliente ne peut baisser les salaires de ses propres personnes salariées afin qu'ils soient équivalents à ceux des personnes salariées de l'agence. Dans sa réforme de la Loi sur les normes d'emploi, l'Ontario a introduit une disposition à cet effet[20]. Nous recommandons au législateur québécois d'aller dans le même sens.

Recommandation 14

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir qu'aucun client d'une agence de placement ne peut réduire le taux de salaire d'une personne salariée, dans le but de répondre à l'obligation de verser un salaire égal à la personne salariée d'agence.

Dans l'objectif de protéger adéquatement les personnes salariées, plusieurs autres mesures devront également être adoptées. Certaines sont déjà en vigueur en Ontario, d'autres sont proposées par l'Organisation internationale du travail[21] dans certains des rapports, des recommandations ou des conventions qui traitent de la question. Afin de ne pas alourdir le texte, seule une liste des mesures législatives les plus pertinentes sera présentée ci-après :

---

66 % des agences qui s'affichaient dans un bottin téléphonique de la province ne détenaient pas la licence requise.

19 Il faut bien comprendre que le salaire n'est qu'une part de la rémunération globale et qu'à l'heure actuelle, le projet de loi n^{o} 176 n'assure nullement aux personnes salariées travaillant par le biais d'une agence de placement l'égalité de traitement en lien avec les régimes d'assurance ou de retraite.

20 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (2000). LO, chapitre 41, article 42.2 (3).

21 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (1997). *Recommandation (n^{o} 188) sur les agences d'emploi privées*, article 15.

1. Obligation pour l'agence d'indiquer par écrit à la travailleuse ou au travailleur ses coordonnées, ainsi que pour chaque affectation, les coordonnées de l'entreprise cliente ainsi que toutes les informations utiles relatives au contrat et aux conditions de travail[22];

2. Interdiction pour les agences de placement d'imposer aux personnes salariées des clauses de non-concurrence, des pénalités lorsque la personne salariée accepte un emploi chez l'entreprise cliente ou des clauses de disponibilité abusives[23];

3. Interdiction tant pour l'agence de placement que pour l'entreprise cliente d'imposer toute forme de représailles pour le motif qu'une personne salariée s'est informée de ses droits ou a exercé un droit prévu à la Loi[24];

4. Interdiction pour l'agence de placement d'imposer à la personne salariée quelques frais que ce soit (à part ceux autorisés par la Loi) concernant l'emploi[25].

Les obligations spécifiques imposées aux employeurs d'une travailleuse ou d'un travailleur étranger temporaire sont également applaudies. Il est inadmissible qu'encore de nos jours, certains employeurs se croient autorisés à retirer aux travailleurs étrangers leurs documents personnels, niant ainsi leur droit à la libre circulation et, dans certains cas, les retenant effectivement captifs sur le lieu du travail.

De même, exiger qu'une travailleuse ou qu'un travailleur ait à verser des sommes afin de gagner un revenu qui se rapproche bien souvent d'un revenu de subsistance nous semble aberrant et devrait être clairement interdit. Finalement, nous sommes satisfaits de constater que la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) pourra agir pour une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire et en son nom pour contester toute atteinte à l'un ou l'autre des droits garantis par la Loi sur les normes du travail.

Comment expliquer, compte tenu de l'ampleur du phénomène et du changement important de mentalité qui devra s'effectuer, que des amendes spécifiques et dissuasives ne soient pas prévues pour les employeurs réfractaires? Si le ministre veut envoyer un message clair quant au fait que de telles pratiques ne sont pas acceptables socialement, des amendes sévères s'imposent.

---

22 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (2000). LO, chapitre 41, article 74.5, Rapport Bernier, recommandation n^{o} 35.

23 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (2000). LO, chapitre 41, article 74.8, Rapport Bernier, recommandation n^{o} 36.

24 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (2000). LO, chapitre 41, article 74.12.

25 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (2000). LO, chapitre 41, article 74.12.

Pour les raisons qui précèdent, la CSQ recommande :

Recommandation 15

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'agence de placement à indiquer par écrit à la travailleuse et au travailleur ses coordonnées, ainsi que pour chaque affectation, les coordonnées de l'entreprise cliente ainsi que toutes les informations utiles relatives au contrat et aux conditions de travail.

Recommandation 16

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire à une agence de placement d'imposer aux personnes salariées des clauses de non-concurrence, des pénalités lorsque la personne salariée accepte un emploi chez l'entreprise cliente ou des clauses de disponibilité abusives.

Recommandation 17

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire autant à l'agence de placement qu'à l'entreprise cliente d'imposer toute forme de représailles pour le motif qu'une personne salariée s'est informée de ses droits ou a exercé un droit prévu à la Loi.

Recommandation 18

Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire à l'agence de placement d'imposer à la personne salariée quelques frais que ce soit (à part ceux autorisés par la Loi) concernant l'emploi.

Recommandation 19

Que l'article 92.6 proposé par le projet de loi n^{o} 176 soit modifié en retirant le mot « sciemment ».

Disparités de traitement

La CSQ réclame depuis plusieurs années l'élimination des disparités de traitement. Une première étape avait été franchie en 1999 par l'ajout, à la Loi sur les normes du travail, des articles 87.1 et suivants, qui interdisent les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche. Cette interdiction ne s'appliquait alors qu'aux disparités touchant les matières sur lesquelles porte une norme au sens de la Loi ou du règlement y afférent.

Nous avons réclamé, dans le cadre des consultations tenues en septembre 2015 visant le renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse – Ensemble pour les générations futures, l'interdiction « sans ambiguïtés » de ces clauses « quant aux régimes complémentaires de retraite et aux régimes d'assurance collective ».

L'objectif n'est ici que partiellement atteint. En effet, bien que le projet de loi n^{o} 176 à l'étude, à l'article 32, prévoit effectivement l'interdiction des disparités de traitement sur ces sujets, l'article 46 crée quant à lui une situation inacceptable en permettant que celles qui existent actuellement puissent être maintenues. Pourquoi faire ce choix alors que le rapport produit en 2017 par le Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite[26] reconnaissait qu'il serait tout à fait possible de les interdire complètement[27]? Comment assurer véritablement l'équité intergénérationnelle avec une telle solution?

Compte tenu de ce qui précède, nous sommes d'avis que l'article 46 n'a pas sa raison d'être et qu'il doit être rayé du projet de loi 176.

En ce sens, la CSQ recommande :

Recommandation 20

Que l'article 46 du projet de loi n^{o} 176 soit retiré.

L'ajout d'une section spécifique (section I.1, articles 121.1 à 121.8) portant sur les recours à l'encontre de certaines disparités de traitement nous semble une avancée significative qui donnera un meilleur accès à la protection offerte par la Loi à toutes les personnes salariées, qu'elles soient syndiquées ou non. Elle permettra également au tribunal spécialisé en matière de travail de trancher ces questions délicates dans un délai acceptable.

De plus, les modifications proposées aux articles 41.1 et 74.1 doivent être saluées. L'élargissement de la protection contre les disparités salariales fondées sur le statut d'emploi permettra de mieux répondre à l'éclatement des formes d'emploi et ainsi d'assurer une meilleure protection sociale à tous ceux et celles qui ne répondent plus au modèle d'emploi traditionnel.

---

[26] QUÉBEC. GROUPE DE TRAVAIL SUR LA QUESTION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE (2017). *État de situation et pistes de solution* (novembre), 79 p.

[27] QUÉBEC. GROUPE DE TRAVAIL SUR LA QUESTION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE (2017). *État de situation et pistes de solution* (novembre), p. 36-37.

Autres dispositions

Harcèlement psychologique et harcèlement sexuel

Le harcèlement psychologique en milieu de travail est un fléau contre lequel il est nécessaire de prendre des mesures sévères. Ses répercussions sur la victime, mais également sur ses collègues, peuvent être très importantes. C'est pourquoi nous sommes d'avis que l'obligation précise faite à l'employeur par l'ajout à la fin de l'article 81.19 de prévenir de telles situations, notamment en adoptant et en rendant disponible aux personnes salariées une politique de prévention du harcèlement sexuel, est un pas dans la bonne direction. Mais une simple politique, si elle n'est pas accompagnée de mesures de suivi, de formation et d'accompagnement, ne pourra avoir un effet significatif sur la situation.

Par ailleurs, nous sommes en accord avec l'ajout de la notion de harcèlement sexuel dans la Loi sur les normes du travail. Bien que, juridiquement, le harcèlement sexuel fait partie du harcèlement psychologique, cet ajout envoie un message que ce type de harcèlement est inacceptable et que l'employeur doit prendre les mesures pour le prévenir. Nous pensons toutefois que les spécificités reliées à la difficulté de dénoncer de telles situations et les mesures particulières qui doivent être mises de l'avant pour les traiter auraient nécessité un traitement distinct. Puisque c'est la voie qui a été choisie lors de l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur[28], nous suggérons qu'il en soit également ainsi dans la Loi sur les normes du travail.

Un seul élément nous laisse perplexes : pourquoi avoir prévu que, lorsqu'une plainte pour harcèlement sexuel est déposée à la CNESST, celle-ci devra en aviser sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)? À quelle fin cette transmission est-elle prévue? Quel sera le mandat de la CDPDJ au regard de ces plaintes? Et surtout, que fait-on de tous les cas de harcèlement qui ne font pas l'objet d'une plainte à la CNESST, mais plutôt d'un grief?

Responsabilité des administrateurs

L'ajout d'une présomption à l'article 142 et le renversement de la preuve qui l'accompagne sont une modification importante à la protection qu'offre la loi aux personnes salariées qui cherchent à faire valoir leurs droits.

Quelques commentaires techniques s'imposent toutefois. Premièrement, nous sommes d'avis que le texte doit être modifié afin de prévoir que ce seront **tous** les administrateurs ou **tous** les dirigeants de la personne morale qui seront présumés avoir commis l'infraction. L'article, tel que rédigé, prévoit que « **l'**administrateur ou

[28] Projet de loi 151, adopté le 8 décembre 2017.

le dirigeant » sera présumé avoir commis lui-même cette infraction, ce qui est plutôt surprenant puisqu'il existe habituellement plus d'un administrateur ou d'un dirigeant pour une même personne morale ou une même société.

Deuxièmement, puisque la solidarité ne se présume pas (article 1525 (1), Code civil du Québec), il serait important de préciser que les administrateurs de la personne morale seront tenus solidairement responsables de l'infraction commise à la loi. Il pourrait d'ailleurs être intéressant à cet égard de s'inspirer de l'article 24.0.1 de la Loi sur l'administration fiscale, qui prévoit déjà la solidarité des administrateurs d'une personne morale.

Troisièmement, nous croyons que cet article devrait être modifié afin que ce ne soit qu'en dernier recours, en cas d'insolvabilité de la personne morale, de la société de personnes ou de l'association, que serait tenu responsable l'administrateur ou le dirigeant[29]. Tel que rédigé, cet article laisse sous-entendre que l'employeur aurait une sorte de recours en garantie contre l'un de ses administrateurs ou de ses dirigeants qui n'aurait pas pris toutes les mesures raisonnables pour que l'infraction ne soit pas commise. Cela nous semble aller à l'encontre des principes juridiques habituels en pareille matière.

Conclusion

En proposant le projet de loi n^{o} 176 visant à modifier la Loi sur les normes du travail, le gouvernement a fait plusieurs bons pas en avant. Toutefois, il s'est malheureusement arrêté à « mi-chemin » du parcours qu'il devait franchir pour améliorer les conditions de travail, protéger davantage les travailleuses et travailleurs contre les abus générés par les nouvelles réalités du marché du travail et, surtout, octroyer des mesures de conciliation famille-travail-études pour enfin donner un répit aux travailleuses et travailleurs qui doivent assumer leurs obligations parentales.

Le projet de loi n^{o} 176 a voulu ménager les employeurs, tout en tentant d'aider les travailleuses et travailleurs, ce qui conduit à un projet incomplet. Nos recommandations sont à l'effet de faire un pas significatif de plus en rappelant que la Loi sur les normes du travail existe d'abord pour assurer un travail décent aux travailleuses et travailleurs ainsi que de meilleures protections contre les abus, et pour permettre aux parents de remplir leurs obligations. Nous réitérons que c'est aux différents milieux de travail à s'ajuster pour assurer une meilleure conciliation famille-travail-études et non l'inverse. Pour ce faire, le législateur doit aller plus loin et faire preuve d'une véritable audace politique.

---

[29] À ce sujet, le législateur pourrait s'inspirer de l'article 2221 du Code civil du Québec.

Rappel des recommandations

Recommandation 1 – Que le gouvernement adopte une loi-cadre obligeant tous les milieux de travail à réaliser une démarche permettant d'intégrer la prise en compte des besoins en matière de conciliation famille-travail-études.

Recommandation 2 – Que le gouvernement modifie l'article 1 (10) de la Loi sur les normes du travail afin de ne comprendre que les éléments suivants :

1) une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération;
2) que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail;
3) et qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités; telle qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

Recommandation 3 – Qu'une présomption simple de relation salarié-employeur soit instaurée en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération.

Recommandation 4 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'y inclure une obligation pour l'employeur de fournir à la personne salariée son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

Recommandation 5 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'employeur à verser à la personne salariée une indemnité équivalente à 50 % des heures perdues lorsqu'une modification à l'horaire de travail a été effectuée dans un délai inférieur à 48 heures et que celle-ci implique une diminution des heures de travail qui étaient prévues.

Recommandation 6 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'employeur à verser à la personne salariée une indemnité équivalente à une heure de salaire à taux simple pour chaque changement imposé dans la période de préavis.

Recommandation 7 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir qu'une personne salariée peut toujours refuser de travailler, sans risque de représailles, au-delà de neuf heures par jour ou de 45 heures dans une même semaine.

Recommandation 8 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir un repos quotidien obligatoire de neuf heures consécutives par période de 24 heures ainsi qu'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

Recommandation 9 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée le droit de refuser de travailler, sans mesures de représailles, plus d'une heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.

Recommandation 10 – Que le second paragraphe de l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail soit modifié afin de retirer les mots « ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié ».

Recommandation 11 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée :

- Une journée et quart de congé annuel par mois de service pour la personne salariée qui justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur;
- Trois semaines consécutives de congé annuel pour la personne salariée qui justifie d'au moins un an de service chez le même employeur;
- Quatre semaines consécutives de congé annuel pour la personne salariée qui justifie de cinq ans de service et plus chez le même employeur.

Recommandation 12 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée dix jours rémunérés par année pour les absences prévues aux articles 79.1 à 79.16, et ce, dès l'embauche.

Recommandation 13 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'octroyer à la personne salariée une période rémunérée de 15 minutes de repos pour chaque période de trois heures travaillées**.**

Recommandation 14 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir qu'aucun client d'une agence de placement ne peut réduire le taux de salaire d'une personne salariée, dans le but de répondre à l'obligation de verser un salaire égal à la personne salariée d'agence.

Recommandation 15 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'obliger l'agence de placement à indiquer par écrit à la travailleuse et au travailleur ses coordonnées, ainsi que pour chaque affectation, les coordonnées de l'entreprise cliente ainsi que toutes les informations utiles relatives au contrat et aux conditions de travail.

Recommandation 16 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire à une agence de placement d'imposer aux personnes salariées des clauses de non-concurrence, des pénalités lorsque la personne salariée accepte un emploi chez l'entreprise cliente ou des clauses de disponibilité abusives.

Recommandation 17 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire autant à l'agence de placement qu'à l'entreprise cliente d'imposer toute forme de représailles pour le motif qu'une personne salariée s'est informée de ses droits ou a exercé un droit prévu à la Loi.

Recommandation 18 – Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin d'interdire à l'agence de placement d'imposer à la personne salariée quelques frais que ce soit (à part ceux autorisés par la Loi) concernant l'emploi.

Recommandation 19 – Que l'article 92.6 proposé par le projet de loi n^{o} 176 soit modifié en retirant le mot « sciemment ».

Recommandation 20 – Que l'article 46 du projet de loi n^{o} 176 soit retiré.