CET – 027M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

FORCE JEUNESSE 20 ANS

SOLIDAIRES AU PRÉSENT, RESPONSABLES FACE À L'AVENIR

Mémoire présenté à la

Commission de l'Économie et du Travail

dans le cadre des consultations particulières et audiences publiques sur 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

16 mai 2018

Pour information:

Force Jeunesse
C.P. 39041 CP Saint-Alexandre
Montréal, Québec H3B 0B2

514-384-8666
www.forcejeunesse.qc.ca

Sophie Tremblay, Présidente
presidence@forcejeunesse.qc.ca

Julien Nepveu-Villeneuve, Vice-président exécutif
exec@forcejeunesse.qc.ca

Comité de recherche et de rédaction :
Sophie Tremblay, Emmanuelle Brault, Philippe Dion, Léa Gamache

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES **4**

AU SUJET DE FORCE JEUNESSE **5**

INTRODUCTION **6**

CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT : ÉVITER LE PIÈGE DE LA DISPOSITION TRANSITOIRE RATIFIANT LES CDT EXISTANTES **8**

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE **15**

Souplesse dans les horaires et congés et absences pour des raisons familiales 15

Conciliation travail-famille à l'heure du télétravail 16

TRAVAIL ATYPIQUE **16**

Agences de placement 16

Stagiaires 17

CONCLUSION **19**

BIBLIOGRAPHIE **20**

LISTE DES ACRONYMES

LNT Loi sur les normes du travail

CDT Clauses de disparité de traitement

AU SUJET DE FORCE JEUNESSE

Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs qui oeuvre à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes travailleurs, des perspectives d'emploi de la relève et de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques. Composé exclusivement de bénévoles, son conseil d'administration rassemble 18 jeunes engagés dans une diversité de milieux (associatif, politique, syndical, étudiant, communautaire, professionnel, universitaire, etc.). L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont les valeurs fondamentales défendues par Force Jeunesse.

Force Jeunesse intervient régulièrement dans le débat public par le biais de réactions documentées et constructives, afin de :

- Défendre et promouvoir les intérêts des jeunes en emploi, notamment en soutenant l'organisation des jeunes en milieu de travail;
- Sensibiliser la population et les principaux acteurs du marché du travail à la situation des jeunes et à la place accordée à la relève;
- Proposer des idées novatrices et des solutions viables à long terme aux problèmes touchant la jeunesse et l'équité entre les générations, en s'appuyant sur des réflexions et des recherches exhaustives de qualité;
- Représenter la relève dans les débats publics et organiser des évènements pour favoriser l'échange et la réflexion.

Au fil des années, Force Jeunesse est devenu un acteur incontournable sur de nombreuses questions touchant la jeunesse et ayant des impacts à long terme sur les générations à venir. De plus, Force Jeunesse est souvent l'unique organisation jeunesse intervenant en commission parlementaire sur des enjeux d'importance, tels que les régimes de retraite ou les clauses de disparités de traitement (« **CDT** ») en milieu de travail.

INTRODUCTION

En tant que regroupement de jeunes travailleurs œuvrant à la défense et à l'amélioration des conditions de travail de sa génération dans une perspective d'équité intergénérationnelle, Force Jeunesse s'est systématiquement retrouvée ces dernières années à exprimer l'unique voix jeune dans le cadre de différentes commissions parlementaires portant sur la retraite et le monde du travail. C'est donc conscients de la responsabilité qui nous incombe en tant que représentants des jeunes travailleurs dont nous défendons les droits, et soucieux également des générations futures de travailleurs, que nous intervenons dans le cadre des présentes consultations sur le projet de loi n° 176.

Force Jeunesse salue globalement les modifications proposées à la LNT, lesquelles visent à améliorer les conditions de travail minimales des travailleurs québécois (ajout d'une 3e semaine de vacances après 3 ans de service continu, meilleures protections en cas d'absences pour des raisons familiales, etc.). Tout particulièrement, Force Jeunesse se réjouit de la modification proposée à l'article 87.1 de la LNT concernant l'interdiction des disparités de traitement au sein des régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux, une revendication de longue date de notre organisation qui représente un gain majeur pour les travailleurs l'équité intergénérationnelle.

Nous croyons toutefois qu'un effort législatif supplémentaire s'impose dans ce dossier pour répondre aux besoins des jeunes travailleurs d'aujourd'hui et de demain, à une époque où le monde du travail se transforme radicalement et où les CDT existant actuellement dans les milieux de travail affecteront de plus en plus de travailleurs au fil du temps, si celles-ci ne sont pas entièrement interdites et éradiquées.

Le présent mémoire propose donc une modification à la disposition transitoire se retrouvant actuellement à l'article 46 du projet de loi n° 176 afin que celui-ci soit remplacé par un délai de deux ans (ou plus, au besoin) pour permettre aux parties visées

de négocier en vue d'éliminer (pour le futur seulement) les CDT qui pourraient exister au sein de leur entreprise. À défaut d'une entente dans le délai imparti, la question de la manière d'éliminer ladite CDT serait soumise à un processus de médiation et d'arbitrage similaire à celui qui avait été prévu dans le projet de loi n° 3 visant à restructurer les régimes de retraite municipaux pour en assurer la pérennité (devenu la Loi 15).

Nous croyons qu'une telle approche sur le dossier des CDT est mieux à même d'assurer une réforme pertinente et constructive de la LNT dans une perspective de mise en oeuvre du principe d'équité intergénérationnelle, considérant que la présente réforme a pour but de moderniser les normes du travail afin qu'elles correspondent davantage à la réalité du travail actuelle et à venir, et qu'il est ainsi d'autant plus justifié qu'elle prenne est considération les jeunes salariés qui entrent sur le marché du travail ou y entreront prochainement et qui sont donc les premiers concernés par l'existence d'une CDT au sein de leur milieu de travail.

Rappelons que les jeunes travailleurs (soit les travailleurs âgés de 35 ans et moins) font face à des défis particuliers dans le monde du travail. Non seulement sont-ils les principales victimes des CDT, ils sont aussi, en proportion, plus nombreux à subir les effets de la précarisation des emplois : précarité contractuelle, emplois non syndiqués, emplois non qualifiés et/ou à temps partiel, horaires rotatifs ou atypiques (Vézina et al., 2011, p. 76). Notons d'ailleurs que selon un rapport réalisé par Deloitte en 2018 à partir de commentaires recueillis auprès de plus de 300 chefs d'entreprises canadiennes, 43 % des participants prévoient avoir davantage recours à des travailleurs contractuels d'ici 2020 (Deloitte, 2018, p.4). Affichant un taux de syndicalisation plus bas que pour l'ensemble de la population active, les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'évoluer dans des milieux qui leur offrent uniquement les conditions de travail minimales fixées par la loi. Ainsi, ils sont surreprésentés dans les secteurs d'emploi dans lesquels les conditions de travail sont moins avantageuses (Vézina et al., 2011, p. 76) et sont plus nombreux que leurs aînés à occuper des emplois au salaire minimum (Commission des

normes du travail, 2010). Une réforme de la LNT aura donc un impact particulièrement important sur les jeunes.

Considérant que le vieillissement de la population s'accélère, mettant une pression importante sur le groupe des jeunes travailleurs eu égard au financement de différents programmes sociaux (RRQ, RQAP, assurance-emploi au fédéral) (Institut de la statistique du Québec, 2014, p. 56; Statistique Canada, 2013, p. 5), la qualité des conditions de travail des jeunes travailleurs (incluant des conditions de travail exemptes de CDT), est donc garante de leur santé et de leur longévité en emploi et primordiale pour le développement du Québec.

CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT : ÉVITER LE PIÈGE DE LA DISPOSITION TRANSITOIRE RATIFIANT LES CDT EXISTANTES

Historique législatif de l'interdiction des CDT

En 1999, suivant notamment une importante campagne de revendication de Force Jeunesse et d'autres groupes de la société civile, l'Assemblée nationale a promulgué la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement*, laquelle est venue ajouter les articles 87.1 à 87.3 à la LNT. Dès lors, sont se vues interdites les CDT portant sur le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels payés, les repos, les absences pour cause de maladie ou d'accident, les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail, et quelques autres normes comme celles relatives à l'uniforme de travail. Ces modifications législatives ont permis d'améliorer, dans une certaine mesure, l'équité intergénérationnelle, puisque les travailleurs ne pouvaient plus se voir offrir des conditions de travail portant sur ces matières moins avantageuses que leurs collègues effectuant les mêmes tâches qu'eux au sein du même établissement, uniquement parce qu'ils avaient été embauchés après une date donnée.

Formes persistantes de CDT dans les conditions de travail

Toutefois, la portée de ces nouvelles dispositions de la LNT fut moins grande que l'espéraient les groupes de pression ayant milité pour leur adoption, compte tenu des autres formes de CDT non couvertes par ces dispositions, notamment au niveau de la participation aux régimes complémentaires de retraite et des couvertures d'assurance collective offerts par les employeurs. En 2015, la Cour d'appel du Québec a par ailleurs conclu, dans l'arrêt *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC- FTQ* c. *Groupe Pages Jaunes Cie*, 2015 QCCA 918, que l'article 87.1 LNT ne porte que sur le salaire lui-même et n'inclut pas l'ensemble des autres bénéfices, dont les bénéfices de retraite. Ainsi, bien que le « salaire » soit défini à l'article 1(9) de la LNT comme « la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié », la jurisprudence des tribunaux québécois a favorisé une interprétation restrictive des articles 87.1 et suivants de la LNT. Les CDT sont donc, à ce jour, encore permises en matière de régimes de retraite, assurance collective et autres avantages sociaux.

De ce fait, il persiste encore manifestement une iniquité intergénérationnelle qui affecte de nombreux travailleurs et il s'agit d'ailleurs d'une tendance qui s'est accrue au cours des dernières années, comme l'a constaté le Bureau de l'actuaire en chef du Canada:

> « Depuis 2004, il y a une tendance, en particulier dans le secteur privé, à établir ou à convertir à un nouveau genre de régime à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Ces régimes peuvent être établis pour différentes catégories d'employés ou pour les employés existants qui recevront un type de régime et les nouveaux employés un autre type de régime. Le nombre de participants actifs dans ce genre de régime a augmenté de 18 000 en 2004 à 581000 en 2014 »
>
> (Bureau de l'actuaire en chef du Canada, 2016, p. 2).

Le nombre de participants à ce type de régime créant une CDT serait donc à présent plus de 30 fois ce qu'il était en 2004 au Canada. Au Québec, la FTQ estimait récemment à

150 000 le nombre de travailleurs touchés par une CDT dans leur régime de retraite (FTQ, 2017) et comme le rapport même du Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite (GTQCDTRR) le souligne, parmi les salariés participant aux régimes de retraite sous la surveillance de Retraite Québec, 1 sur 10 serait dans un régime prévoyant un volet à cotisation déterminée pour les employés embauchés à compter d'une certaine date (GTQCDTRR, 2017, p.23).

La problématique des CDT dans les régimes de retraite avait été dénoncée par Force Jeunesse dès 2013 dans un mémoire collectif déposé dans le cadre de la consultation Destination 2030, dans lequel Force Jeunesse et d'autres groupes jeunes relevaient que près de 80 000 personnes (en 2013) au Québec étaient touchées par une CDT, soit près de 18 % des salariés couverts par les conventions collectives qui étaient en vigueur entre 2007 et 2012 (Comité jeune FTQ et al., 2013, p. 5).

Il va donc sans dire que les CDT sont bien réelles et présentes dans les milieux de travail. Elles représentent une inégalité certaine entre les nouveaux et les anciens travailleurs et continueront à subsister si toutes leurs formes ne sont pas contrées adéquatement par des mesures législatives.

Par ailleurs, notons que les données citées ci-avant représentent seulement les CDT en matière de retraite. Il existe de nombreuses autres formes de CDT plus insidieuses, comme le gel des permanences, le non-remplacement des postes permanents qui sont transformés en postes temporaires, la multiplication des niveaux d'ancienneté, les CDT en matière d'assurance collective, etc. Estimer l'ampleur de celles-ci n'est pas une chose facile, comme le rapport du GTQCDTRR le souligne : « le gouvernement du Québec ne dispose que de très peu de données sur les régimes d'assurance collective. Une illustration de l'ampleur et de la nature du phénomène à l'aide de cas réels, de même que l'analyse de la problématique basée sur des données complètes, ne peut se faire à l'aide des informations dont il dispose » (GTQCDTRR, 2017, p.47).

Le projet de loi n° 176, un pas dans la bonne direction...

Dans un tel contexte, Force Jeunesse réclame depuis longtemps que le législateur clarifie l'article 87.1 de la LNT afin de confirmer qu'il vise toutes les formes de rémunération ou de conditions de travail qui pourraient avantager certains travailleurs et donc, d'annuler le précédent jurisprudentiel de la décision *Groupe Pages Jaunes*.

Nous considérons donc que l'article 32 du projet de loi n° 176 marque un progrès important en matière d'équité intergénérationnelle, puisqu'il étend, comme notre organisme le réclamait depuis longtemps, la portée de l'article 87.1 pour interdire formellement toutes les formes de CDT dans les régimes de retraite et les autres avantages sociaux offerts aux travailleurs effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

...et des améliorations qui demeurent toutefois essentielles

Nous croyons toutefois que l'article 46 du projet de loi n° 176 met un frein à cet avancement. En effet, la disposition transitoire du projet de loi, qui permet aux employeurs de maintenir en place les CDT déjà existantes, vient ni plus ni moins ratifier l'iniquité intergénérationnelle existante, au détriment de certains jeunes travailleurs qui se trouveront, au sein des entreprises ayant des CDT en place, en position moins avantageuse que les travailleurs embauchés après l'entrée en vigueur du troisième alinéa de l'article 87.1 au sein d'entreprises où il n'y a pas de CDT (et où il ne pourra donc pas en avoir, puisque la LNT les interdiront). La disposition transitoire contenue à l'article 46 nous apparaît donc avoir un effet opposé à l'objet même visé par l'article 87.1. et par la même occasion, entériner une iniquité que ce même projet de loi vise pourtant à interdire.

Nous souhaitons rappeler que le gouvernement s'est engagé formellement à repérer les différentes formes de CDT et à trouver des moyens concrets afin de les éradiquer dans sa Stratégie d'action jeunesse 2016-2021, adoptée dans le cadre de la Politique québécoise

de la jeunesse 2030. À cet engagement, s'ajoute la motion présentée par le député Gabriel Nadeau-Dubois le 1er décembre 2017, laquelle a été adoptée à l'unanimité, dans laquelle l'Assemblée nationale demande au gouvernement d'interdire les CDT par le dépôt d'un projet de loi (Assemblée nationale, 2017, p. 8), ce qui pour le moment, n'est actuellement qu'accompli à moitié dans la mouture actuelle du projet de loi n° 176.

En résumé, si le projet de loi n° 176 est adopté dans sa forme actuelle, bien qu'il empêchera l'apparition de nouvelles CDT dans le futur, celles déjà existantes avant son adoption pourront toujours subsister et comme nous l'avons souligné plus haut, il s'agit de clauses inéquitables pour des milliers de travailleurs québécois, en majorité des jeunes travailleurs. En plus d'avoir pour effet de perpétuer l'iniquité intergénérationnelle qu'elles causent, elle est également susceptible d'inciter les employeurs à inclure le plus possible de CDT dans leur politique d'entreprise avant que le projet de loi soit adopté.

Mettre fin aux clauses de disparité de traitement pour tous les salariés

Nous croyons qu'il y a lieu de modifier l'article 46 du projet de loi n° 176 de manière à ce que le troisième alinéa de l'article 87.1 introduit par l'article 32 ait plein effet, pour tous les travailleurs, avec un mécanisme prévoyant un délai d'entrée en vigueur similaire à celui qui avait été prévu en 1999 lors de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* (L.Q, 1999, chapitre 85), par laquelle fut initialement introduite l'article 87.1 de la LNT. Ce projet de loi prévoyait la disposition transitoire suivante :

> *7. Dans le cas d'un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2), la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter du 1er janvier 2001.*

Une telle mesure transitoire offrirait un délai suffisant aux employeurs pour s'adapter et prévoir l'entrée en vigueur de la nouvelle exigence législative et nous paraît respecter davantage l'esprit de l'article 87.1. Il nous semble que cette mesure serait de fait plus en

phase avec l'objectif du gouvernement d'assurer l'équité entre tous les travailleurs, tout en permettant aux employeurs de s'ajuster grâce à une période transitoire de deux ans.

Évidemment, la loi n'aurait pas d'effet rétroactif, c'est-à-dire qu'elle s'appliquerait pour le futur uniquement, à partir de la date retenue pour l'entrée en vigueur du nouvel alinéa de l'article 87.1, sans qu'il soit requis de compenser les travailleurs qui auraient pu être précédemment assujettis à une CDT.

Nous croyons qu'un délai de transition de 2 ans est raisonnable et permettrait de rééquilibrer les conditions entre tous les travailleurs et d'empêcher que se perpétuent les CDT existantes et d'ajuster le tir pour l'avenir, en cohérence avec l'esprit de ce changement législatif.

Au contraire, en permettant aux CDT existantes d'être maintenues, le gouvernement cautionne en quelque sorte le désengagement des employeurs à maintenir des régimes de retraite offrant de bonnes conditions (et un partage du risque) pour tous leurs travailleurs, peu importe leur moment d'embauche. Or, dans quelques dizaines d'années, cette situation pourrait s'avérer coûteuse pour le Québec, dans la mesure où de plus en plus de travailleurs arriveront à la retraite avec une moins bonne sécurité de revenus, et seront donc plus nombreux à devoir potentiellement dépendre de l'État pour pour assurer leurs vieux jours. Or, la santé financière incertaine des futurs retraités est déjà une préoccupation bien documentée, notamment dans le rapport du comité d'experts sur l'avenir du système de retraite (D'Amours et al., 2013), ce qui a d'ailleurs récemment poussé le gouvernement à bonifier le RRQ. Dans tous les cas, il nous appert que la précarisation des conditions de vie à la retraite ne sera pas freinée si le projet de loi n° 176 est adopté dans sa forme actuelle.

Nous croyons que projet de loi n° 176 marque plutôt l'opportunité d'encourager les employeurs, particulièrement les grandes entreprises offrant des régimes

complémentaires de retraite, à maintenir le contrat social en place depuis plusieurs décennies, où la responsabilité d'assurer de bonnes conditions de vie aux retraités est partagée équitablement entre le travailleur (par son épargne personnelle), l'employeur (par le régime complémentaire de retraite) et par l'État (par les régimes publics).

Nous sommes conscients que le changement législatif proposé amènera d'importantes périodes de négociations qui pourraient dans certains cas s'avérer laborieuses. Afin d'éviter que les parties patronale et syndicale se retrouvent dans des situations sans issue si elles ne parviennent pas à s'entendre sur la manière d'éliminer les CDT existantes dans le délai de 2 ans suivant l'adoption du projet de loi que nous proposons, nous suggérons d'inclure dès à présent dans le projet de loi n° 176 un mécanisme de médiation et d'arbitrage similaire à celui qui avait été prévu dans le projet de loi n° 3 (*Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*). Ainsi, si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans le délai imparti, elles auraient à entamer un processus de médiation, suivi d'un processus d'arbitrage en cas d'échec de la médiation. Afin de garantir une véritable équité intergénérationnelle, il nous appert essentiel que le gouvernement mette sur pied un tel mécanisme afin que les CDT soient bel et bien, à terme, éradiquées de manière définitive.

À la lumière de ce qui précède, nous proposons de modifier l'article 46 du projet de loi ° 176 afin qu'il se lise ainsi :

- **46. Le troisième alinéa de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'édicté par l'article 32 de la présente loi, a effet à partir de (*indiquer ici la date correspondant à deux années après l'entrée en vigueur du projet de loi*.)**

Des délais raisonnables pour un recours en cas de CDT

Pour un travailleur, identifier qu'il est victime d'une CDT peut s'avérer moins intuitif qu'il n'y paraît. Comme le reconnaît d'ailleurs le GTQCDTRR, les informations

permettant de discerner une CDT sont parfois difficiles d'accès. C'est pour cette raison que nous croyons que le délai de 90 jours, proposé à l'article 35 du projet de loi ° 176 pour déposer une plainte si un salaire croit avoir été victime d'une CDT, est trop court. Selon nous, il serait plus adéquat de déterminer un délai de prescription d'un an, comme c'est le cas pour les recours de nature pécuniaire déjà prévus à la LNT. Ainsi, les travailleurs auraient moins de chance de voir leur droit s'éteindre avant qu'ils puissent bien comprendre la portée de la CDT qui les affectent et demander réparation. Il faudrait également s'assurer que le nouveau recours introduit par le projet de loi n° 176 s'arrime bien aux recours de pratiques interdites et de congédiement sans cause juste et suffisante prévus respectivement aux articles 122 et 124 de la LNT. Ainsi, le travailleur bénéficiera d'une protection globale et se retrouvera dans une moins grande position de vulnérabilité.

***

Les sections du mémoire qui suivent traitent de certaines des autres mesures du projet de loi n° 176 que nous saluons comme étant bénéfiques pour les jeunes travailleurs, sans toutefois être commentées de manière aussi exhaustive que notre principale revendication portant sur les CDT, ainsi que certaines suggestions d'améliorations additionnelles au projet de loi n° 176 relativement au droit à la déconnexion à l'heure du télétravail et à une protection du statut de stagiaire au sein de la LNT.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Souplesse dans les horaires et congés et absences pour des raisons familiales

Nous saluons la volonté manifeste du gouvernement d'améliorer la conciliation travail-famille en permettant aux travailleurs de disposer de plus de temps en famille grâce aux modifications prévues aux articles 8 à 29 du projet de loi n° 176. Nous sommes convaincus que nombre de jeunes travailleurs profiteront de ces mesures.

Conciliation travail-famille à l'heure du télétravail

En outre, à l'heure où les technologies permettent l'éclatement des horaires et la décentralisation du travail, nous croyons que la facilitation de la conciliation travail-famille passe aussi par des modifications législatives assurant aux travailleurs un repos réel et une déconnexion technologique.

Nous recommandons d'ajouter certaines dispositions en ce sens dans le projet de loi n° 176:

- **Modifier l'article 55 de la LNT par l'ajout après « semaine normale de travail » de « qu'il soit exécuté sur les lieux de travail habituels ou hors des lieux du travail » ;**
- **Modifier l'article 57 de la LNT par l'ajout d'un paragraphe 5° stipulant « sitôt qu'il est disponible à la demande de son employeur, peu importe que ce soit sur les lieux ou hors des lieux du travail »;**
- **Modifier l'article 59.01 de la LNT par l'ajout au premier alinéa de « ou d'être disponible pour travailler même hors des lieux de travail habituels » ;**
- **Modifier l'article 78 de la LNT par l'ajout au premier alinéa de « sans l'obligation d'être joignable ou disponible par le biais d'outils technologiques ».**

TRAVAIL ATYPIQUE

Agences de placement

Les nouvelles réalités du monde du travail ayant brouillé les limites du travail salarié et laissant certains travailleurs dans une situation précaire, nous saluons l'ajout de la section au projet de loi n° 176 sur les agences de placement, « **VIII.2** LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES » qui vient assurer une meilleure protection de certains des travailleurs touchés par ces transformations du travail salarié.

Stagiaires

Les stagiaires, qu'ils obtiennent ou non une compensation financière pour leur stage, sont souvent intégrés à des environnements de travail dans lesquels ils se retrouvent dans des relations de subordination. Ainsi, nous croyons fortement qu'ils devraient pouvoir bénéficier de certaines des protections prévues à la LNT.

Dans cet esprit, nous recommandons d'ajouter des dispositions en ce sens dans le projet de loi.

- **Ajouter une définition des termes « stage » et « stagiaire », dans le Chapitre I *Définition* de la LNT, qui permette d'inclure plusieurs types de stages et de protéger les stagiaires eu égard à certaines normes du travail, que ces stagiaires reçoivent ou non une compensation financière dans le cadre de leur stage.**
    - **La définition de « stage » pourrait inclure les éléments suivants : le stage est crédité ; s'inscrit dans le cadre d'une formation académique ou professionnelle, parfois de manière obligatoire ; et inclut une supervision et une évaluation par un maître de stage.**
    - **La définition de « stagiaire » dans la LNT serait : « Toute personne effectuant un stage au sens de la présente loi ».**
- **Inclure au Chapitre II *Le champ d'application* de la LNT une disposition de façon à ce que les « stagiaires » soient assimilés, avec les adaptations nécessaires, aux salariés pour l'application des sections suivantes de la LNT :**
    - **Chapitre IV *Les normes du travail:* Section III (Les jours fériés, chômés et payés), Section V (Les repos) Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel), Section V.1 (Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales), Section V.2 (Le harcèlement psychologique), Section VII (Diverses autres normes du travail) : articles 85, 85.1, 85.2 et 86.1, Section VII.1 (Disparités de**

traitement) Section IX (L'effet des normes du travail)

- **Chapitre V *Les recours :* Section I (Les recours civils) à l'exception des articles 99, 100 et 101 Section II (Recours à l'encontre d'une pratique interdite), Section II.1 (Recours en cas de harcèlement psychologique), Section II.1 (Recours en cas de harcèlement psychologique**)

CONCLUSION

Force Jeunesse salue le projet de loi n° 176 et tout particulièrement son article 32 visant à interdire les CDT. De fait, il s'agit d'un dossier majeur que porte Force Jeunesse depuis sa fondation en 1998. Plusieurs générations de jeunes travailleurs se sont mobilisés autour de cet enjeu au fil du temps dans le but d'assurer une meilleure équité entre les générations, équité nécessaire afin d'assurer au Québec un avenir financier stable et une bonne cohésion entre ses générations. Cette cohésion sera particulièrement importante au cours des prochaines décennies, compte tenu des prochaines vagues de départs à la retraite qui devront être soutenues par une population active limitée et de surcroît, déjà très endettée. C'est pourquoi il nous semble impératif d'interdire toutes les CDT, sous toutes leurs formes, ce qui inclut aussi les CDT qui ont déjà été instaurées en date des présentes et que l'article 46 du projet de loi n° 176 propose pour le moment de protéger.

Alors que l'ensemble des partis politiques sont mobilisés et que peu de temps reste pour l'adoption du projet de loi n° 176 avant la fin de la session parlementaire, nous encourageons le présent gouvernement à être un chef de file à ce sujet au Canada et à faire des CDT une iniquité du passé. Ceci n'est pas seulement une question d'équité envers des milliers de jeunes Québécois, c'est aussi un geste important, un message de reconnaissance envers cette génération qui aura une importante responsabilité à assumer envers la société québécoise vieillissante.

BIBLIOGRAPHIE

Textes de loi :

Loi de 1995 sur les relations de travail, L..O. 1995, c. 1

Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal, projet de loi n°3 (2014), 1ère sess., 41e légis. (Qc)

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, L.Q., 1999, c. 85

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, projet de loi n°176 (présentation - 20 mars 2018), 1ère sess., 41e légis. (Qc)

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1

Jurisprudence

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC- FTQ c. Groupe Pages Jaunes Cie, 2015 QCCA 918

Références générales

BUREAU DE L'ACTUAIRE EN CHEF DU CANADA (2016). *Régimes de pension agréés (RPA) et autres types de véhicules d'épargne - Couverture au Canada*. < http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/FS_RPP_2016.pdf >

COMITÉ JEUNE FTQ ET AL. (2013). À *travail égal, salaire égal! Pour en finir avec les clauses de disparités de traitement*, mémoire collectif déposé dans le cadre de la consultation Destination 2030, Comité Jeunes FTQ, Comité national des jeunes CSN, FECQ, FEUQ, Force Jeunesse.

< https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/10/2013-10-31_memoire_destination-2030-1.pdf >

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2010), *Caractéristiques socio-démographiques des salariés rémunérés au salaire minimum (9,50 $) et de l'ensemble des salariés, et pourcentage de salariés rémunérés 9,50 $ dans chaque catégorie, Québec*.
< http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/statistiques/2010/05__Mai_2010.pdf >

Deloitte (2018). *Tendances en capital humain de 2018: Courage recherché pour créer l'entreprise sociale canadienne*.
http://images.transcontinentalmedia.com/LAF/lacom/Deloitte_capital_humain2018.pdf

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (2017). *L'interdiction des clauses de disparité de traitement*, Note d'information de la FTQ.
< https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Note-CDT_2017-04-13_FINAL.pdf >

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA QUESTION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE (2017). *État de situation et pistes de solutions, Gouvernement du Québec*, 85 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2014). *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans,* 1996 à 2012, Gouvernement du Québec, 189 p.
< http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse.pdf >

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE DU QUÉBEC (2016). *Rendre plus équitable le*

traitement des jeunes dans les milieux de travail, Stratégie d'action jeunesse 2016-2021 adoptée dans le cadre de la Politique québécoise de la jeunesse 2030. < https://www.jeunes.gouv.qc.ca/strategie/travail-economie/traitement-equitable.asp >

STATISTIQUE CANADA (2013). *Portrait de la population active canadienne : Enquête nationale auprès des ménages 2011*, Ministère de l'Industrie, Gouvernement du Canada. < http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.cfm >

VÉZINA, M., E. CLOUTIER, S. STOCK, K. LIPPEL, É. FORTIN et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 270 p. < http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r- 691.pdf >

D'AMOURS, A. et al. (comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois) (2013). *Innover pour pérenniser le système de retraite*, Québec, 219 p.