



**Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières 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.**

**29 mai 2018**

## TABLE DES MATIÈRE

<b><u>INTRODUCTION</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>LA DURÉE DU TRAVAIL ET LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL</u></b> .....	<b>4</b>
<b>LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL</b> .....	<b>5</b>
<b>LES EXCLUSIONS À L'APPLICATION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL</b> .....	<b>5</b>
<b>ÉTALEMENT DES HEURES</b> .....	<b>6</b>
<b>LES HORAIRES DE TRAVAIL</b> .....	<b>7</b>
<b>LE DROIT DE REFUSER DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	<b>8</b>
<b>LE NOMBRE MAXIMUM D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS UNE ANNÉE</b> .....	<b>9</b>
<b>LE REPOS HEBDOMADAIRE, LES PÉRIODES DE REPAS ET LES PAUSES-SANTÉ</b> .....	<b>10</b>
<b>LA DISPONIBILITÉ</b> .....	<b>10</b>
<b>LE CONGÉ PARENTAL : LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES</b> .....	<b>11</b>
<b>LE CONGÉ DE MALADIE</b> .....	<b>13</b>
<b>LES VACANCES</b> .....	<b>15</b>
<b>LES CONGÉS FÉRIÉS</b> .....	<b>15</b>
<b>LES CONGÉS SANS SOLDE</b> .....	<b>16</b>
<b><u>LE TRAVAIL PRÉCAIRE</u></b> .....	<b>17</b>
<b>LE STATUT DE SALARIÉ</b> .....	<b>18</b>
<b>CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b> .....	<b>19</b>
<b>LES PERSONNES ŒUVRANT EN MAINTIEN À DOMICILE, RÉMUNÉRÉES PAR LE CHÈQUE EMPLOI-SERVICE</b> .....	<b>20</b>
<b>LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRES</b> .....	<b>23</b>
<b>LE TRAVAIL À DOMICILE OU LE TÉLÉTRAVAIL</b> .....	<b>26</b>
<b>LE PRÉAVIS DE DÉPART</b> .....	<b>27</b>
<b><u>CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE</u></b> .....	<b>28</b>
<b><u>TRAVAIL MIGRANT</u></b> .....	<b>28</b>
<b>HÉBERGEMENT</b> .....	<b>29</b>
<b><u>HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE</u></b> .....	<b>30</b>
<b><u>SALAIRE MINIMUM</u></b> .....	<b>32</b>
<b><u>ANNEXE 1</u></b> .....	<b>33</b>

## Introduction

---

Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) désire, par la présente, émettre ses commentaires dans le cadre des consultations qui sont en cours sur le projet de loi n°176. Le FDNS est une coalition qui existe depuis 35 ans et qui regroupe plus de 20 organisations communautaires et syndicales. L'ensemble des membres partagent un objectif commun : l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées<sup>1</sup>. La mission de certains groupes est vouée directement à la défense des personnes non syndiquées tandis que d'autres réunissent et défendent les personnes non syndiquées, soit par secteur d'activité ou problématique. Ils offrent de l'aide, donnent de l'information ou défendent les travailleuses et travailleurs. L'implication syndicale y est importante par la présence au sein de la coalition de représentantes et représentants de trois grandes centrales syndicales du Québec.

Depuis plusieurs années, le FDNS lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Il produit des avis et des mémoires, il participe à diverses commissions parlementaires sur les lois du travail et il organise des campagnes de sensibilisation sur la précarisation du travail et sur la hausse du salaire minimum. Le FDNS est un interlocuteur représentatif des travailleuses et des travailleurs du Québec.

---

<sup>1</sup> Voir annexe 1 liste des membres du FDNS

## La durée du travail et la conciliation famille-travail

Nous sommes tous d'accord pour dire que le modèle unique de la famille nucléaire traditionnelle n'est plus. Nous sommes à une époque où les structures familiales ont connu des transformations très importantes. Les rôles parentaux sont en redéfinition, les formes de familles se multiplient et nos modes de vie sont en évolution. Ces modes de vie sont d'ailleurs grandement influencés par les mutations du monde du travail où les emplois atypiques (contractuels, autonomes, sur appel, à temps partiel, sur des mesures d'employabilité, pour des agences de placement, etc.) sont en expansion. Le tout s'inscrit dans une structure démographique vieillissante, où la famille est appelée à jouer un rôle de soutien de plus en plus important auprès des proches en perte d'autonomie. L'articulation entre les responsabilités parentales et les responsabilités professionnelles devient donc un enjeu fondamental pour les travailleuses et les travailleurs. L'équilibre de ces deux sphères de la vie est ce qui caractérise l'essence de la conciliation.

Comme société, il nous incombe de soutenir collectivement ces parents qu'ils soient : conjoint, conjointe, père, mère, enfant, frère, soeur, grands-parents et petits-enfants ... Ce soutien collectif passe, pour le Front de défense des non syndiqué-e-s, par un ajustement législatif de la Loi sur les normes du travail qui permettrait une meilleure organisation, plus de souplesse et plus de temps d'absence rémunéré pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs syndiqués et non syndiqués. Cette loi est fondamentale pour la conciliation, puisqu'elle permet d'encadrer les pratiques des employeurs et de les soumettre à des obligations qui leur attribuent une part de responsabilité.

Malgré les dernières améliorations apportées à la Loi sur les normes du travail, concilier le travail avec la vie familiale demeure tout de même un casse-tête pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs non syndiqués. Des lacunes importantes demeurent, et ce, à plusieurs niveaux.

L'essor des technologies de l'information et de la communication ont transformé à la fois la vie de tous les jours et le travail<sup>2</sup>. Malgré des avantages certains comme accorder plus d'autonomie, augmenter la productivité et minimiser certains temps de déplacement, un rapport publié par l'Organisation internationale du travail et Eurofound en 2017 précise qu'« il peut également aboutir à de plus longues heures de travail, à une intensification du travail et à une interférence entre travail et domicile »<sup>3</sup>. Dès 2003, une étude publiée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, sur le travail atypique des parents et la garde d'enfant, soulevait déjà que « la capacité d'être joint à toute heure du jour ou de la nuit par d'autres personnes ailleurs sur la planète sous-entend une disponibilité très grande; l'usage de plus en plus

---

<sup>2</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL(OIT) et EUROFOUD « *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail* [synthèse] », 15 février 2017, en ligne : « [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_544140/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544140/lang--fr/index.htm) » consulté le 27 mai 2018.

<sup>3</sup> *ibid*

répandu des ordinateurs, d'Internet, des télécopieurs et des téléphones cellulaires est une preuve tangible de ce phénomène »<sup>4</sup>.

En 2011, l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) identifiait quatre catégories de conditions de travail ayant un effet reconnu sur la conciliation du travail et de la vie personnelle. La Loi sur les normes du travail intervient directement sur deux de ces catégories : les conditions relatives aux horaires et aux heures de travail et l'accès à certains congés<sup>5</sup>.

## La semaine normale de travail

---

Ce qu'on appelle la semaine normale de travail sert à déterminer le moment à partir duquel le temps de travail est considéré comme du temps supplémentaire. Bien que la Loi sur les normes du travail précise que la durée de la semaine normale de travail est de 40 heures, elle ne précise pas la durée d'une journée normale.

Les conséquences de ce « trou » dans la Loi, sont qu'une personne travaillant à temps partiel ne reçoit pas de majoration pour ses heures supplémentaires, même si elle travaille beaucoup plus d'heures que son horaire habituel. Par exemple, une personne travaillant habituellement trois jours par semaine, sept heures par jour, pour un total de 21 heures par semaine, pourrait faire trois journées de 13 heures, pour un total de 39 heures, et ne recevoir aucune majoration pour ces heures supplémentaires.

Cette discrimination salariale envers les personnes travaillant à temps partiel pourrait être facilement corrigée en ajoutant dans la Loi une journée normale de huit heures, comme cela est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail* et dans quatre provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Saskatchewan). Avec l'éclatement des horaires de travail et le nombre important de personnes qui travaillent à temps partiel ou qui cumulent des emplois, la définition d'une période normale de travail ne peut plus se faire dans le seul cadre d'un horaire hebdomadaire. Elle doit aussi se faire dans le cadre d'un horaire journalier.

C'est pourquoi **nous demandons**:

- **Que soit introduit dans la LNT le principe d'une journée normale de travail et qu'elle soit d'une durée de huit heures.**

## Les exclusions à l'application de la semaine normale de travail

---

L'article 52 de la Loi établit une longue liste d'exclusions à l'application de la semaine normale de travail, donc au droit à une majoration salariale pour les heures supplémentaires. Les

---

<sup>4</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE « *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels* », 2003, en ligne :

« [https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF\\_trav\\_atypique\\_et\\_garde\\_enf.pdf](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF_trav_atypique_et_garde_enf.pdf) » consulté le 27 mai 2018

<sup>5</sup>Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Montréal: Gouvernement du Québec, IRSST. Tiré de IRSST en ligne « <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-691.pdf?download=1> » p. 214 consulté le 27 mai 2018

exclusions sont bien souvent une porte ouverte sur les abus et nombreux sont les employeurs qui tentent de les utiliser dans l'unique but de se soustraire à l'application de la Loi. On voit par exemple des personnes salariées se faire « généreusement accorder » un statut de cadre par des employeurs qui cherchent à éviter le paiement des heures supplémentaires, la chose étant bien sûr présentée aux travailleuses et aux travailleurs comme une promotion ! Ces derniers voient alors leur semaine de travail s'allonger indûment, sans que leur salaire augmente pour autant, bien au contraire, et ils n'ont aucun des pouvoirs habituellement dévolus aux cadres ! Face à cette prolifération de faux cadres, **nous demandons** :

- **Que l'article 54 (3) soit abrogé et qu'un règlement spécifie que la semaine normale des cadres est de 40 heures.**

Une autre situation d'exclusion nous préoccupe beaucoup : celle des étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs. Le travail dans une colonie de vacances ou dans un organisme de loisirs présente de nombreuses exigences : les horaires sont très longs (particulièrement dans les colonies de vacances, car, dans les faits, on y est responsable des enfants 24 heures sur 24), les périodes de repos sont rares, les conditions de logement sont minimales, les responsabilités liées au bien-être et à la sécurité des enfants sont importantes. Face à ces difficiles conditions de travail imposées aux étudiantes et étudiants qui travaillent dans une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, **nous demandons** :

- **Que l'article 54 (2) « un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs »; soit abrogé afin d'enlever cette exclusion.**

## **Étalement des heures**

---

Bien que nous soyons d'accord que l'étalement des heures de travail soit permis sur une base autre qu'hebdomadaire entre un employeur et un salarié, nous croyons nécessaire de maintenir l'autorisation de la CNESST. Nous craignons que des travailleuses ou travailleurs soient contraints d'accepter un étalement des heures ou soient victimes de représailles en cas de refus. De plus, il sera beaucoup plus difficile d'assurer une surveillance de l'application de cette disposition sans moyen pour identifier les ententes entre la personne salariée et son employeur.

Plutôt que la modification prévue à l'art.8 (2) du projet de loi, **nous demandons de modifier l'art. 53 de la LNT de la façon suivante** :

- Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail **d'un groupe de salariés ou d'un seul salarié** sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire. »

**Nous proposons aussi que la mesure prévue au paragraphe 3 de l'art. 8 du projet de loi *une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements*, soit déplacée à l'art. 59.0.1**

## **Les horaires de travail**

---

Bien que l'article 9 (2) du projet de loi n° 176 permette une relative prévisibilité de l'horaire en accordant à la personne salariée un droit de refuser de travailler si elle n'est pas informée qu'elle est requise au travail au moins cinq jours à l'avance, cette mesure devrait être accompagnée d'une obligation de remettre l'horaire de travail 5 jours à l'avance pour les employeurs.

La flexibilité offerte par certaines entreprises rime parfois avec un aménagement du temps de travail plus souple qui permet de répondre à des besoins personnels ou familiaux. L'ÉQCOTESST réfère notamment à des horaires flexibles qui permettent à la personne de choisir son horaire de travail<sup>6</sup>.

Malheureusement, ce n'est pas la réalité de toutes les travailleuses et travailleurs du Québec qui jonglent avec une flexibilité qui vise à répondre aux besoins des employeurs, que ce soit pour combler des besoins de productivité, diminuer les coûts de main-d'œuvre ou combler les attentes de la clientèle. Par exemple, dans le secteur de la restauration, il n'est pas rare qu'une personne se déplace, parfois chaque jour, pour voir si son nom figure sur l'horaire affiché par l'employeur. Certaines entreprises du secteur du commerce de détail ou des centres d'appel mettent également en place des systèmes informatisés d'horaire en fonction de la fluctuation de la clientèle selon le principe du « juste à temps »<sup>7</sup>. Les travailleuses et travailleurs ont ainsi des horaires de travail irréguliers ou atypiques qui rendent difficile l'organisation de la vie personnelle et familiale.

Cette obligation de disponibilité a des conséquences importantes sur la vie personnelle et familiale tout en accentuant la précarité du travail. Les travailleuses et travailleurs sont soumis et contraints d'accepter cette situation, particulièrement à cause de l'importance de cet emploi sur leur revenu. Il est reconnu par de nombreuses études<sup>8</sup> que le conflit qui découle de ce tiraillement entre le travail et la vie personnelle peut avoir des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique des travailleuses. Stress, culpabilité, pression artérielle élevée, sont des conséquences associées aux difficultés de concilier le travail et la famille.

Dans ce contexte, comment exercer un droit de refus de travailler qui aura une répercussion financière directe pour des personnes qui trop souvent vivent déjà dans la précarité. De plus, qu'arrive-t-il si la personne exerce son droit de refus ? Quand on pense à toutes les difficultés que peuvent poser des revenus irréguliers et imprévisibles, le droit de connaître son horaire de travail dans un délai raisonnable est le moins que l'on puisse demander.

---

<sup>6</sup> *ibid* p. 214

<sup>7</sup> Mélanie Lefrançois, Johanne Saint-Charles, Sylvie Fortin et Catherine des Rivières-Pigeon. (2017) « "Leur façon de punir, c'est avec l'horaire !" : Pratiques informelles de conciliation travail-famille au sein de commerces d'alimentation au Québec » Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 72, n° 2, p.295

<sup>8</sup> Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock et autres *op. cit.* p.162-163

- **C'est pourquoi nous demandons que soit intégrée dans la Loi sur les normes du travail une disposition qui permet à chaque personne salariée, dont les horaires sont variables, de recevoir leur horaire de travail au moins 5 jours ouvrables à l'avance.**
- **Dans le cas où la personne salariée n'a pas reçu son horaire de travail au moins cinq jours l'avance, nous demandons que l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines.**
- **Qu'en cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, le point précédant ne s'applique pas.**
- **Que l'art. 9 (2) du projet de loi soit modifié de la façon suivante : *lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. Lorsqu'un salarié exerce son droit de refus, c'est l'horaire de la semaine précédente qui s'applique.***

En 2014, la ville de San Francisco adoptait le *Retail Workers Bill of Rights*<sup>9</sup> qui oblige l'affichage des horaires de travail au moins deux semaines à l'avance. Il vise particulièrement les chaînes de détail qui ont plus de 20 magasins aux États-Unis ou dans le monde et qui comptent au moins 20 employés à San Francisco. L'objectif est d'assurer des horaires de travail plus prévisibles et mieux gérer les heures supplémentaires disponibles. Suite à l'adoption de cette loi, plusieurs états ont adopté ou appliqué des mesures comparables en plus de lancer un débat aux États-Unis sur les règles régissant le milieu de travail<sup>10</sup>.

### **Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires**

---

Nous saluons la modification prévue à l'art. 9 (1) du projet de loi qui vise à faire passer de quatre à deux heures le droit de refuser de travailler au-delà des heures habituelles.

Toutefois, cette nécessité de devoir rester au travail au-delà de l'horaire habituel a des effets directs sur la conciliation famille / travail et nous croyons que le droit de refus devrait pouvoir s'exercer une heure au-delà des heures habituelles. De plus, lorsque l'employeur exige fréquemment que la personne salariée demeure à son poste, cette situation peut aussi devenir une source de stress et d'anxiété, qui aura des effets néfastes à long terme sur sa santé. L'état actuel des choses pose des difficultés importantes à de nombreuses personnes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales, ou qui cumulent des emplois, ou qui poursuivent des études.

**C'est pourquoi nous demandons:**

---

<sup>9</sup> City and county of San Francisco. *Formula Retail Employee Rights Ordinances*, en ligne : <https://sfgov.org/olse/formula-retail-employee-rights-ordinances> consulté le 27 mai 2018

<sup>10</sup> Annemaria Duran. « San Francisco's Workers Bill of Rights Shows Results After 1 Year », *SwipeClock*, 3 mai 2017. En ligne « <https://www3.swipeclock.com/blog/san-franciscos-workers-bill-of-rights-shows-results-after-1-year/> » consulté le 27 mai 2018

- **Que l'art. 9 du projet de loi modifie l'art. 59.0.1 de la façon suivante pour permettre à une personne salariée de refuser de travailler :**

1° **plus d'une** heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de **12 heures de travail par période de 24 heures quelque soit le type d'horaire;**

**Lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, il est réputé être de 8 heures par jour.**

2° **Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements (art. 8 (3) du projet de loi).**

3° Sous réserve de l'article 53, plus de **45** heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de **60** heures de travail par semaine,

4° **Malgré ce qui précède, la semaine ne peut excéder 50 heures, sous réserve d'une entente négociée dans une convention collective telle que défini par la loi.**

5° *Lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.*

***Lorsqu'un salarié exerce son droit de refus, c'est l'horaire de la semaine précédente qui s'applique.***

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnel du salarié.»  
(dernier alinéa de l'article 59.0.1 LNT)

## **Le nombre maximum d'heures supplémentaires dans une année**

---

La durée du travail a de plus en plus tendance à se polariser: en effet, alors que de nombreuses personnes voient leur semaine de travail s'allonger de façon marquée, d'autres se voient contraintes de travailler à temps partiel ou de cumuler différents emplois à défaut de trouver un emploi à temps plein. La question du partage du travail et de la gestion des heures supplémentaires est complexe. D'un côté, il y a les personnes touchant de bas salaires et celles occupant des emplois saisonniers, qui ont souvent besoin de faire des heures supplémentaires pour joindre les deux bouts; d'un autre côté, une meilleure gestion des heures supplémentaires contribuerait sans doute à la création d'emplois.

Pour tenir compte de l'ensemble de ces éléments, nous proposons de limiter les heures supplémentaires (c'est-à-dire celles qui dépassent la semaine normale de 40 heures) sur une base hebdomadaire et annuelle.

Pour permettre une meilleure répartition du temps de travail, **nous demandons:**

- **Que la Loi établisse une semaine maximale de travail de 50 heures.**
- **Que la Loi limite l'utilisation des heures supplémentaires à 520 heures par année de référence, par personne salariée.**
- **Qu'il soit interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'elle a atteint ou est sur le point d'atteindre la limite de 520 heures supplémentaires.**

### **Le repos hebdomadaire, les périodes de repas et les pauses-santé**

---

La Loi sur les normes du travail n'accorde que 32 heures consécutives de repos par semaine. Elle est particulièrement chiche à l'égard des périodes de repas, puisque seulement 30 minutes sont accordées après cinq heures consécutives de travail et l'employeur n'est même pas obligé de libérer les travailleuses et les travailleurs de leur poste durant cette période. Sa seule obligation est de les payer s'ils ne sont pas autorisés à quitter leur poste de travail durant la période de repas. Aussi incroyable que cela puisse paraître, la Loi n'impose pas de véritable arrêt pour les repas, ni de pause-santé.

#### **C'est pourquoi nous demandons**

- **Que les travailleuses et les travailleurs aient droit à un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives, ce qui leur permettrait de bénéficier d'une véritable journée sans travail.**
- **Qu'un repos quotidien obligatoire de 12 heures consécutives soit prévu dans la LNT par période de 24 heures.**
- **Que soit reconnu le droit de cesser complètement le travail durant la période de repas. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de repas soit majorée à 100% du salaire.**
- **Que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient prévues à la Loi. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.**

### **La disponibilité**

---

Le bond fulgurant qu'a connu la technologie des communications au cours des dernières décennies a des impacts majeurs sur l'ensemble du travail. Ces nouveaux moyens de communication ont des effets très subtils qui s'insinuent dans la vie des personnes salariées. Ils se font sentir par l'accessibilité grandissante aux réseaux internet à haute vitesse, aux téléphones cellulaires et aux téléavertisseurs. La personne qui possède cette technologie peut maintenant être rejointe en tout temps. Ainsi, les employeurs exigent de plus en plus que les personnes salariées en soient pourvues. De la sorte, ils peuvent offrir un service 24 heures à leurs clients et ne payer

les personnes que lorsqu'elles sont appelées. Un autre effet pervers de cette technologie est que plusieurs patrons et collègues ont tendance à ne pas supporter d'être en attente d'une réponse ou d'une information dont ils ont besoin. Ils profitent alors de la technologie pour rejoindre en tout temps la personne salariée et obtenir rapidement satisfaction.

Ces personnes salariées qui se rendent disponibles par ces nouveaux moyens de communication ne reçoivent aucune prime ou indemnité particulière, même si cette pratique réduit ou empêche de réaliser une obligation familiale ou personnelle. Les employeurs exigent donc une disponibilité à outrance qui a des effets négatifs sur la conciliation famille/travail. Pour corriger cette situation d'abus de la part des employeurs, **nous demandons:**

- **Que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux du travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une *prime de disponibilité* établie en s'inspirant des principales conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.**
- **Que la Loi interdise à un employeur de demander à une ou un salarié d'être en disponibilité durant la période obligatoire de repos de 12 heures consécutives, que ce soit sur les lieux du travail (les « dormeuses ») ou hors des lieux de travail, avec un téléavertisseur, un téléphone cellulaire, etc.;**

### **Le congé parental : les absences et les congés pour raisons familiales et parentales**

---

Nous tenons d'abord à souligner les améliorations suivantes proposées dans le projet de loi :

- l'élargissement de la notion de « parent » qui comprend maintenant la personne salariée qui agit à titre de proche aidant auprès de personnes sans lien de parenté. (article 18);
- l'augmentation du nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités familiales : maladie grave, accident, décès d'un enfant mineur, violence conjugale, enfant mineur disparu, décès ou maladie d'un conjoint et d'enfant majeur victime d'un acte criminel (articles 15 et 20);
- le droit à deux journées rémunérées en cas de décès ou funérailles d'un proche (article 28);
- la suppression de l'obligation d'avoir 60 jours de service continu pour avoir droit au congé lors d'une naissance, d'une adoption ou d'une interruption de grossesse (article 29).

Nous croyons toutefois que la définition de parent proposée à l'art.17 du projet de loi devrait également inclure le petit-enfant. En effet, les grands-parents sont régulièrement appelés à prendre soin de leurs petits-enfants et sont très souvent une référence en cas d'urgence à l'école ou à la garderie. Ils s'avèrent également disponibles en cas de maladie grave ou prolongée d'un enfant.

**Nous demandons donc que les petits-enfants soient inclus dans la définition de parent.**

De plus, nous souhaitons que soit supprimé l'alinéa 2, paragraphe 5 de l'art.17 du projet de loi et qu'il soit remplacé par le libellé des articles 18 à 20 du projet de loi : « Une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux ». Cette formulation permet d'être plus inclusive et éviter que l'application de la loi soit liée à l'admissibilité à un régime de prestation d'une autre loi.

Pour ces raisons, **nous demandons :**

- **Que la définition proposée pour l'art. 79.6.1 de l'article 17 du projet de règlement inclus le petit-enfant et que l'alinéa 2, paragraphe 5 soit modifié comme suit : « une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux »**

L'article 74 de la Loi prévoit que les personnes qui se sont absentes pour un congé de maternité ou pour cause de maladie ou d'accident ont droit, lors de leur congé annuel, à une indemnité équivalente à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon qu'elles ont droit à deux ou à trois semaines de vacances. Cet article ne fait pas mention des personnes qui se sont absentes pour un congé parental alors qu'il devrait en toute logique le faire. En conséquence, **nous demandons :**

- **Que soit harmonisée l'application de l'article 74 pour éviter qu'une absence pour congé parental donne lieu à une perte de droit.**

**Nous demandons aussi :**

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

Nous croyons également que les deux journées prévues d'absence pour maladie ou responsabilité familiale dans le projet de loi sont insuffisantes. Il est important d'agir durant cette réforme pour améliorer de façon plus significative les congés rémunérés. La personne qui s'absente pour responsabilités familiales doit subir une perte de revenu. Une seule journée d'absence dans une semaine peut représenter un manque à gagner important dans le budget d'une personne et d'une famille à bas revenu. Cette mesure viendrait améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnes à bas salaire au Québec, mais particulièrement des femmes. En effet, en plus d'être surreprésentées parmi les personnes qui gagnent moins de 15 \$ l'heure, les femmes sont encore les principales responsables des soins à la famille. En 2016, le nombre moyen d'heures

d'absences de l'ensemble des salariées québécoises pour des obligations personnelles ou familiales était de 74 heures, alors que, chez les hommes, la moyenne était de 19,6 heures<sup>11</sup>.

C'est pourquoi nous demandons que le législateur reconnaisse l'apport social des personnes, très souvent des femmes, qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille en accordant 10 jours de congé payé par année pour responsabilités familiales que la personne pourrait également utiliser pour maladie, selon ses besoins.

C'est pourquoi **nous réclamons** :

- **Qu'une banque de congés de dix jours payés soit accordée à toute personne salariée, pour les absences maladie ou pour responsabilités familiales et ce, dès l'embauche, que ces journées soient fractionnables en demi-journées, de manière à limiter l'impact pour tous de la prise de ces congés.**

Nous croyons aussi :

- **que le troisième alinéa de l'article 79.7 devrait être modifié et que l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé pour responsabilités familiales devrait être supprimée. Cette obligation impose un lourd fardeau de preuve pour la personne salariée comme en témoigne plusieurs décisions des tribunaux, voir par exemple Bouchard et 9180-6166 Québec inc. (Honda de la Capitale), 2015 QCCRT 0031. Nous croyons que l'insertion du 2<sup>e</sup> alinéa proposé dans le projet de loi à l'art. 18 et l'obligation existante d'informer l'employeur le plus tôt possible de l'absence permettre de prévenir suffisamment les abus.**

## **Le congé de maladie**

---

Actuellement, la Loi sur les normes du travail prévoit qu'une personne qui a accumulé trois mois de service continu peut s'absenter du travail pour cause de maladie ou d'accident, pour un maximum de 26 semaines sur une période de 12 mois. D'entrée de jeu, nous saluons la modification à l'article 16 du projet de loi n<sup>o</sup> 176 qui retire l'obligation d'avoir achevé trois mois de service continu pour bénéficier des congés prévus à l'article 79.2.

Toutefois, nous aimerions attirer votre attention sur l'article 19 du projet de loi qui vient modifier l'article 79.8.1 de la LNT et permettre une absence d'au plus, 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque la présence du salarié est requise auprès d'un parent, autre qu'un enfant mineur, ou auprès d'une personne pour qui il agit comme proche aidant. Nous croyons que l'article 79.2 de la LNT qui autorise le salarié à s'absenter au plus 26 semaines par période de 12 mois devrait être harmonisé avec les 27 semaines prévues à l'article 19 du projet de loi. Adopté de cette façon, le salarié aurait une meilleure protection pour prendre soin d'un proche que pour sa propre absence pour maladie.

---

<sup>11</sup> Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Générer le tableau en ligne : [http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken\\_ads213\\_afich\\_tabl.page\\_tabl?p\\_iden\\_tran=REPER2ZZO5615-46769902605x0P4o&P\\_M\\_O=ISQ&P\\_ID\\_SECTR=484&P\\_ID\\_RAPRT=2861](http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken_ads213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPER2ZZO5615-46769902605x0P4o&P_M_O=ISQ&P_ID_SECTR=484&P_ID_RAPRT=2861)

L'article 16 du projet de loi vient également introduire deux jours de congé payé, qui sont, selon l'article 27 du projet de loi, cumulable avec les deux jours prévus pour les absences liées aux responsabilités familiales ou parentales. Nous déplorons le fait que les deux jours de congé payé ne puissent être utilisés qu'après trois mois de service continu et nous croyons que ces deux jours sont insuffisants.

Pour une personne qui travaille à bas salaire, chaque dollar gagné est essentiel. S'absenter du travail devient donc un luxe qu'elle peut difficilement se permettre, trop souvent au détriment de sa santé. Cette situation incite les personnes à se rendre au travail même malade ou d'amener leur enfant à l'école ou à la garderie<sup>12</sup>. C'est ce qu'on appelle le présentéisme. Parmi les facteurs expliquant le présentéisme, on retrouve, entre autres, une situation économique précaire et une banque de congé vide<sup>13</sup>.

Il est impératif de remédier à cette situation et que les normes minimales du travail prévoient au moins 10 jours de congé payé pour des absences dues à la maladie ou à une responsabilité familiale, au choix de la personne.

Cette mesure viendrait améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnes à bas salaire au Québec, mais particulièrement des femmes. En effet, en 2016, le nombre moyen d'heures d'absences de l'ensemble des salariées québécoises pour les absences dues à la maladie ou une incapacité représentent près de 74,7 heures, comparativement à 66.3 heures pour les hommes<sup>14</sup>.

#### **Nous demandons :**

- **Qu'une banque de congés de dix jours payés soit accordée à toute personne salariée, pour les absences maladie ou pour responsabilités familiales et ce, dès l'embauche, que ces journées soient fractionnables en demi-journées, de manière à limiter l'impact pour tous de la prise de ces congés.**
- **Que le second alinéa de l'article 79.3 soit abrogé pour faire en sorte que les personnes salariées puissent bénéficier, durant leurs absences pour cause de maladie ou d'accident, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit d'obtenir ce poste. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.**

---

<sup>12</sup> Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock et autres *op. cit* p. 163

<sup>13</sup> François Normandin. « Présentéisme Y être ou ne pas Y être » *Revue de Gestion HEC Montréal*, 6 mai 2016, en ligne : « <http://www.revuegestion.ca/informer/presenteisme-y-etre-ou-ne-pas-y-etre/> » consulté le 27 mai 2018

<sup>14</sup> Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Générer le tableau en ligne :

[http://www.bdsso.gouv.qc.ca/disco\\_layout\\_1/viewer?cn=cf\\_a150&wb=KEN\\_MA121011H0101\\_02&ws=Tableau&qp\\_p\\_element=7674&qp\\_p\\_niv\\_aff\\_temps=1&qp\\_p\\_id\\_temps=1936&qp\\_p\\_niv\\_aff\\_tertr=2&qp\\_p\\_id\\_tertr=6610&qp\\_p\\_session=549118](http://www.bdsso.gouv.qc.ca/disco_layout_1/viewer?cn=cf_a150&wb=KEN_MA121011H0101_02&ws=Tableau&qp_p_element=7674&qp_p_niv_aff_temps=1&qp_p_id_temps=1936&qp_p_niv_aff_tertr=2&qp_p_id_tertr=6610&qp_p_session=549118)

## Les vacances

---

L'article 11 du projet de loi vient bien peu modifier la durée des vacances au Québec. Bien que l'accès à 3 semaines de vacances payées nécessite moins de service continu, il n'en demeure pas moins que le plafond de congés annuels payés fixé par la loi est maintenu à 3 semaines. Il n'existe aucune autre disposition dans la loi qui prévoit davantage, impossible d'aller au-delà, à moins que l'employeur ne le prévoie. La Loi sur les normes du travail au Québec affiche un retard flagrant comparativement au pays de l'Europe où la législation prévoit, comme norme minimale, entre 4 et 5 semaines de congés annuels.

Il est aussi important de mentionner la possibilité limitée pour les personnes salariées d'assumer financièrement une semaine sans solde, particulièrement lorsque cette personne a des enfants ou une autre personne à sa charge.

Depuis la création de la loi en 1979, le droit aux vacances demeure donc très peu changé. De plus, en fonction des réalités du monde du travail qui se transforment, la durée moyenne de service continu chez les personnes salariées a diminué beaucoup.

**Ainsi, nous demandons les congés annuels suivants:**

- **Moins d'un an** *1.5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines (6%)*
- **1 an à moins de 3 ans** *3 semaines consécutives (6%)*
- **3 ans et plus** *4 semaines consécutives (8%)*

## Les congés fériés

---

Des améliorations peuvent encore être apportées au chapitre des congés fériés. Lorsque le congé férié survient un jour qui n'est **pas un jour normalement ouvrable** pour une personne salariée, cette personne a droit à une indemnité de congé, mais le congé en tant que tel n'est pas reporté. Si, par exemple, une personne travaille du lundi au vendredi et que Noël tombe un samedi ou un dimanche (jours non ouvrables pour une majorité de personnes), la semaine de travail de cette personne comptera le même nombre d'heures qu'à l'habitude. Nous déplorons le fait que le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier ne puissent donner lieu à un congé reporté. De plus, nous croyons que la Loi pourrait être un peu plus généreuse en faisant du lendemain de Noël un congé férié (qui devrait aussi pouvoir être reporté), comme c'est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*. Cet ajout, qui permettrait d'assurer un minimum de deux jours consécutifs de congé à tout le monde, faciliterait les déplacements de bien des travailleuses et travailleurs qui habitent loin de leur famille.

Nous déplorons également que le 1<sup>er</sup> mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, ne soit pas un congé férié au Québec, comme c'est le cas dans de nombreux pays européens (France, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Pologne, Roumanie, de nombreux cantons suisses, etc.) et dans la plupart des pays d'Amérique latine. Ce congé souligne l'importance des luttes

ouvrières pour l'amélioration des conditions de travail et a une grande valeur symbolique et politique.

Pour améliorer les congés fériés, **nous demandons** :

- **Que le lendemain de Noël soit un congé férié.**
- **Que Noël, le lendemain de Noël et le 1er janvier puissent être reportés au jour ouvrable précédent ou suivant lorsqu'ils tombent un jour non ouvrable pour la personne salariée.**
- **Que le 1<sup>er</sup> mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, devienne un jour férié, chômé et payé.**

### **Les congés sans solde**

---

Actuellement la Loi sur les normes du travail ne prévoit aucune absence protégée en cas d'urgence et peut entraîner des représailles ou un congédiement. Les inondations du printemps 2017 sont un très bon exemple récent d'une telle situation qui a certainement nécessité des absences du travail des personnes salariées. Elles sont alors à la merci de la compréhension et du bon vouloir de l'employeur pour s'absenter. La crise du verglas de janvier 1998 a également très bien mis en lumière cette lacune de la Loi sur les normes du travail. Alors que les entreprises peuvent bénéficier de l'étalement des heures supplémentaires pour les aider à gérer des crises, les personnes salariées n'ont droit à rien. La Commission Nicolet, qui a enquêté sur la crise du verglas, soulignait d'ailleurs cette situation injuste: « Il est un point sur lequel la protection des travailleurs lors du sinistre s'est avérée manifestement insuffisante, soit le congédiement décidé par certains employeurs au cours d'une situation d'urgence <sup>15</sup> ». Les travailleuses et les travailleurs devraient donc bénéficier de congés personnels, sans solde, afin de pouvoir parer à des urgences, quelle que soit leur nature (tempête, toit qui coule, chauffe-eau qui perce, etc.), et sans encourir le risque d'un congédiement.

C'est pourquoi **nous demandons** :

- **Que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours sans solde de congé personnel par année et qu'ils puissent être fractionnés en demi-journées, sans consentement de l'employeur.**

---

<sup>15</sup> Commission scientifique et technique chargée d'analyser les événements relatifs à la tempête de verglas survenue du 5 au 9 janvier 1998 (1999). Pour affronter l'imprévisible. Les enseignements du verglas de 98, en ligne :  
« <ftp://ftp.mrn.gouv.qc.ca/Public/Bibliointer/Mono/2016/06/1184140/Rapport.pdf> » p. 248 consulté le 27 mai 2018

## Le travail précaire

Dans le monde du travail, le changement le plus marquant des dernières décennies est la diversification des formes et des statuts d'emploi. Le résultat est qu'actuellement, au Québec, plus d'une personne sur trois est en situation de travail atypique. Le travail atypique peut être défini comme étant tout ce qui n'est pas un travail régulier à temps plein, effectué sur les lieux mêmes de l'entreprise et en vertu d'un contrat à durée indéterminée. On parle donc du travail à temps partiel ou temporaire, du travail sur appel ou offert par une agence de placement. On parle du travail autonome qui n'en est pas toujours, du travail à domicile ou encore du télétravail. Travail atypique rime très souvent avec précarité. Lorsqu'on additionne le nombre insuffisant d'heures de travail aux faibles taux horaires et aux périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage ou de recherche de contrats, on atteint l'appauvrissement économique.

La disparité de traitement des travailleuses et travailleurs atypique prend des proportions importantes. Un exemple probant est l'écart salarial touchant les travailleuses et travailleurs d'agences, qui gagnent en moyenne 40 % de moins que les personnes engagées directement par l'entreprise cliente de l'agence, pour des tâches comparables<sup>16</sup>. De plus, la plupart des travailleuses et travailleurs atypiques n'ont pas droit aux assurances collectives ni aux régimes de retraite offerts par l'employeur. La conciliation famille-travail se conjugue mal avec le travail sur appel ou avec la combinaison de deux emplois ou plus pour arriver au nombre d'heures de travail nécessaire pour vivre.

Les lois du travail, conçues à l'origine pour apporter un minimum de protection sociale aux personnes salariées, ne se sont pas adaptées à ces nouvelles réalités axées sur la flexibilité. Par exemple, lorsque vient le temps de faire valoir leurs droits, les travailleuses et travailleurs d'agence ne savent plus à qui réclamer leur dû : à l'agence qui les embauche ou à l'entreprise cliente de l'agence qui exerce un contrôle au quotidien sur leur travail ? Dans les faits, ils se retrouvent exclus de l'application de plusieurs normes du travail. Le service continu, qui détermine l'application de certaines normes du travail comme la durée du préavis, la durée des vacances et la protection contre un congédiement injuste, est difficile à cumuler quand on occupe un emploi précaire.

L'accès à la syndicalisation est aussi complexifié et fragilisé par le travail atypique. Le degré élevé d'instabilité, les horaires irréguliers et variables, le cumul d'emplois, le travail temporaire, à domicile, et la diversité des statuts d'emploi, tout cela a pour effet d'isoler et de diviser les travailleuses et travailleurs. Cela réduit la possibilité de s'identifier à une équipe de travail, ce qui a évidemment un effet négatif sur l'exercice du droit d'association et sur le maintien en emploi.

Les personnes confinées au travail atypique et précaire, parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi stable offrant de bonnes conditions de travail, ont peu de protection en cas de maladie et une

---

<sup>16</sup> Galarneau, Diane, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », Perspectives (Statistiques Canada), p.8, janvier 2005.

faible capacité à contribuer à un régime de retraite. Lorsqu'elles arrivent à se qualifier, elles doivent faire appel régulièrement à l'assurance-emploi pour combler les périodes sans affectations ou revenus suffisants. Les travailleuses et travailleurs atypiques et précaires viennent grossir les rangs des personnes pauvres qui font appel aux banques alimentaires et dont le travail ne réussit pas à les sortir de la pauvreté. En 2015, 10,5 % des personnes qui ont eu recours aux banques alimentaires au Québec avaient un revenu d'emploi.

À moyen et long terme, la précarité du travail a des incidences et des impacts négatifs auxquels nous ne réfléchissons pas suffisamment lorsque seule la vision de la croissance économique des entreprises est prise en ligne de compte.

## **Le statut de salarié**

---

Le travail autonome occupe en 2017 une part importante du travail atypique et précaire. Il constitue près de 35 % des emplois atypiques et 13 % de l'emploi total<sup>17</sup>. Selon les données de 2016, 69 % des travailleurs autonomes n'ont pas d'employés<sup>18</sup>. La situation du travail autonome est complexe. Les catégories, situations et revenus sont très variables d'une personne à l'autre et d'une année à l'autre. Ceux qui semblent le mieux s'en sortir sont les travailleurs indépendants avec aide (employés ou sous-traitants). Toutefois, ceux-ci sont légèrement en déclin alors que les travailleurs autonomes sans aide sont en hausse<sup>19</sup>.

De nombreux secteurs d'emploi imposent ce statut. C'est le cas pour beaucoup de professionnelles et professionnels de la télévision et du cinéma, de traducteurs et traductrices, de conceptrices et concepteurs de jeux, de personnes dans le domaine du tourisme, des soins personnels, et bien d'autres.

La transformation d'emplois salariés en travail « indépendant » avantage plus l'employeur que la travailleuse ou le travailleur. En effet, l'employeur, en plus de ne plus avoir à respecter les lois du travail, économise en ne contribuant pas à différents régimes publics. Les motivations des travailleuses et les travailleurs qui acceptent le statut « autonome » ne sont pas homogènes. Ils peuvent, par exemple, avoir peur de perdre leur emploi, ou de ne pas l'obtenir, ou ils sont attirés par les valeurs d'indépendance, de liberté et de contrôle souvent liés à ce statut (qui ne s'appliquent pas toujours dans la réalité).

- **La définition de « salarié » que l'on retrouve dans la LNT doit être élargie afin de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui. L'élément le plus déterminant de la définition actuelle est la direction et le contrôle exercés, par**

---

<sup>17</sup> « Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada », Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), mise à jour 22 mars 2018, [http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213\\_afich\\_tabl.page\\_tabl?p\\_iden\\_tran=REPERKN2C5F44-104670279225uWII&p\\_lang=1&p\\_m\\_o=ISQ&p\\_id\\_raprt=2954](http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERKN2C5F44-104670279225uWII&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_raprt=2954), consulté le 26 mai 2018.

<sup>18</sup> Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec. « Le Québec, chiffres en main », mars 2018, p. 38.

<sup>19</sup> Luc Cloutier-Villeneuve. Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997, Flash-info, octobre 2014, vol. 15, numéro 3, Institut de la statistique du Québec, en ligne : « <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf> » p. 7 consulté le 27 mai 2018.

**l'employeur, sur la prestation de travail. Cette notion de « subordination juridique » placée au cœur de la définition de salarié nous vient de notre *Code civil*, qui distingue ainsi le contrat de travail du contrat d'entreprise. Cependant, dans les faits, il est de plus en plus fréquent que des personnes salariées aient une grande autonomie dans leur travail (travail à domicile, télétravail, etc.) et que le contrôle de l'employeur soit indirect et diffus. Il faut donc préciser, dans la définition, qu'une personne peut être salariée, qu'elle soit ou non embauchée en vertu d'un contrat de travail tel qu'on l'entend dans le *Code civil*.**

Par ailleurs, toujours dans l'objectif de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui, la dépendance économique d'une travailleuse ou d'un travailleur face à un donneur d'ouvrage doit être explicitement reconnue et faire partie des éléments clés de la définition de « salarié ».

En résumé, la définition devrait préciser qu'une personne salariée est une personne, embauchée ou non en vertu d'un contrat de travail (au sens du *Code civil*), qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération. Cette définition devrait inclure la personne qui s'engage à fournir une prestation de travail pour une autre personne, dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

- **Que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat. Cette présomption viendrait clairement établir à qui incombe le fardeau de prouver le statut de salarié ou d'entrepreneur, ce que ne fait pas la jurisprudence à l'heure actuelle. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n'est pas une personne salariée au sens de la LNT. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile ou à l'extérieur de l'établissement de l'employeur à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.**
- **Que soit élargie la portée de l'article 86.1 afin qu'il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut d'entrepreneur indépendant pourra demander au Tribunal administratif du Travail de reconnaître son statut de salarié. L'article 86.1 doit expressément reconnaître la compétence du TAT d'établir le statut de salarié d'un travailleur ou d'une travailleuse.**

### **Concernant l'égalité de traitement**

---

Nous saluons les propositions de modifications à l'article 4 et 5 du projet de loi qui viennent modifier les articles 41.1 et 41.2 de la LNT et bonifier de façon importante l'égalité de traitement salariale entre les différents statuts d'emploi, tout en éliminant l'exclusion pour les personnes qui gagnent deux fois le taux du salaire minimum.

Nous croyons que la le projet de loi pourrait toutefois aller un peu plus loin et inclure les avantages sociaux. Donc, **nous demandons :**

- **Que la Loi sur les normes du travail établisse qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des avantages sociaux inférieurs à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, en raison de son statut d'emploi, notamment :**
  - que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
  - qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité couvert par la présente loi, ou
  - qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
  - que le travail est réalisé en dehors de l'établissement;
  - qu'elle travaille pour une agence de placement temporaire.

**Nous demandons également :**

- **Que le terme « établissement » des articles 41.1, 41.2 et 74.1 soit remplacé par le terme « entreprise » afin d'éviter la discrimination salariale des personnes travaillant en télétravail ou dans des filiales différentes des entreprises;**
- **Qu'un recours soit aménagé dans le cadre de l'article 121.1 pour les travailleuses et travailleurs qui croient que leurs droits prévus aux articles 41.1, 41.2 et 74.1 ont été lésés.**
- **Les travailleuses et les travailleurs d'agences de placement temporaire doivent bénéficier des conditions de l'entreprise cliente si elles sont plus avantageuses que celles qui prévalent dans l'agence.**
- **Une différence basée sur des critères objectifs tels l'expérience, l'ancienneté ou le service continu n'est pas jugée comme une disparité de traitement, si ces critères s'appliquent à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.**
- **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie, pour les personnes salariées qui n'ont pas accès, en raison de leur statut d'emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l'entreprise, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur à ces régimes d'avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d'heures travaillées.**
- **Que soit éliminée de l'article 41.1 l'exclusion qui s'applique aux personnes gagnant un taux de plus de deux fois le salaire minimum.**

### **Les personnes œuvrant en maintien à domicile, rémunérées par le chèque emploi-service**

---

Des milliers de personnes, surtout des femmes, gagnent leur vie en prenant soin, à domicile, de personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Avec le vieillissement de la population, on peut présumer que le phénomène ira croissant. Ces personnes qui travaillent en maison privée comptent parmi les plus vulnérables, notamment parce qu'elles sont très isolées. De plus, elles effectuent un travail traditionnellement féminin, peu valorisé et mal rémunéré. Nous sommes très préoccupés par la situation des travailleuses et des travailleurs de gré à gré, qui œuvrent en

maintien à domicile, et qui sont rémunérés par le chèque emploi-service. Pour bien comprendre leur situation, un rapide retour en arrière s'impose<sup>20</sup>.

À partir de 1978, certaines personnes handicapées commencent à recevoir de l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPHQ) une aide financière (nommée « allocation directe ») leur permettant d'embaucher directement une ou des personnes pour leur dispenser des soins à domicile. Cela a pour effet de les placer au cœur de relations contractuelles privées : les personnes ainsi embauchées, des femmes dans la presque totalité des cas, sont des travailleuses de gré à gré, généralement payées au noir à un salaire inférieur au salaire minimum et elles sont exclues de la protection des lois du travail.

À la fin des années 1980, le programme de l'allocation directe est élargi à l'ensemble de la population ayant besoin de soins à domicile et un nombre encore plus important de travailleuses est ainsi maintenu en dehors du champ du travail reconnu, encadré et protégé par les lois du travail. La gestion du programme est transférée aux CLSC et ce sont donc ces derniers qui déterminent les besoins des personnes handicapées, âgées ou malades qui nécessitent des soins à domicile et, conséquemment, le montant de l'allocation qui leur sera accordé.

Puis, en 1998, le gouvernement du Québec, soucieux de mettre fin au travail au noir et, dit-il, d'améliorer les protections sociales des personnes payées par l'allocation directe, met en place la mécanique du chèque emploi-service. Dorénavant, l'allocation n'est plus remise directement aux personnes handicapées ou âgées nécessitant des soins à domicile. Ces dernières, ainsi que les personnes à leur emploi, doivent maintenant s'inscrire au *Centre de traitement du chèque emploi-service* des services de paie Desjardins, qui se charge de faire tous les prélèvements à la source et de remettre une paye « nette » aux personnes salariées. Le premier objectif du gouvernement, c'est-à-dire la fin du travail au noir relié à l'allocation directe, est atteint. Qu'en est-il du second objectif, qui vise l'amélioration de la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service ?

Au fil des ans, les conditions de travail de ces personnes se sont modifiées. Depuis le début des années 2000, elles sont couvertes par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, elles cotisent au Régime des rentes du Québec et elles peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cependant, malgré certaines améliorations, de nombreux problèmes demeurent. Leurs conditions salariales sont déplorables, malgré la lourdeur de leurs responsabilités et de leurs tâches. De nombreuses tâches auparavant effectuées par les auxiliaires familiales des CLSC leur ont d'ailleurs été peu à peu transférées.

Par ailleurs, l'application de la Loi sur les normes du travail pose de sérieuses difficultés et cela s'explique en grande partie par le fait que ce soit la personne qui reçoit les services qui devient l'employeur, plutôt que le CLSC qui intervient d'ailleurs dans la relation, faisant de celle-ci une relation plus tripartite que bipartite. En dispensant des services à plusieurs personnes, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas un employeur, mais plusieurs. Ils se déplacent d'un

---

<sup>20</sup> Ces informations sont tirées de *Chèque emploi-service : qu'en est-il de la dignité des personnes ?*, mémoire présenté au MSSS par l'ASAD, le CAPVISH, Ex Aequo, le ROPPH et PUCES, novembre 2004.

domicile à l'autre, sans que leur temps de déplacement soit payé. Les CLSC exigent parfois que ces personnes suivent des formations, mais elles ne sont pas rémunérées pour ce faire, ce qui est contraire à la loi. Si elles travaillent plus de 40 heures par semaine, mais pour plusieurs « employeurs », elles n'ont pas droit à la majoration pour les heures supplémentaires. Le programme du chèque emploi-service prévoit le versement de l'indemnité de vacances (4 % du salaire brut) à chaque paye, plutôt qu'au moment de la prise des vacances, ce qui est aussi contraire à la loi. Bref, les problèmes sont nombreux !

Il est aussi inadmissible que le gouvernement développe en maintien à domicile des emplois de si mauvaise qualité et on peut sérieusement questionner sa volonté réelle d'améliorer la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service. Ces personnes font les frais de la volonté du gouvernement d'offrir des services de maintien à domicile à moindre coût et ne constituent ni plus ni moins que de la main-d'œuvre à rabais. Ces problèmes n'existeraient pas si les CLSC (qui établissent les besoins, accordent les allocations et s'assurent de la qualité des services) étaient reconnus comme étant l'employeur, plutôt que la personne qui reçoit les services. Nous croyons qu'il est possible de répondre aux besoins des personnes handicapées et âgées tout en améliorant les conditions de travail dans ce secteur.

Récemment, en novembre 2017, une décision rendue par le Tribunal administratif du travail<sup>21</sup> vient exclure de l'application de la LNT une travailleuse du chèque emploi service en vertu de l'article 3 paragraphe 2 de la LNT. Le commissaire vient conclure que la plaignante exerçait ses tâches de « *manière ponctuelle* » puisqu'elle ne travaillait pas à temps complet pour le bénéficiaire, que son engagement n'était pas régulier et variait selon l'état de santé de la personne. Cette exclusion a pour conséquence que la travailleuse voit sa plainte de pratique interdite rejetée. Cette décision isolée ne doit pas devenir la norme et cette réforme est un moment privilégié pour apporter la modification nécessaire à l'art. 3(2) LNT.

Pour toutes ces raisons, **nous demandons** :

- **Que l'art. 3. (2) de la Loi sur les normes du travail soit modifié, et que soit supprimé « lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore » et qu'il se lise comme suite : « 3. La présente loi ne s'applique pas:**
  - 2° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne souffrant d'un handicap ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, et que cette fonction est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté; »
- **Que l'État assume sa responsabilité d'employeur envers les personnes qui œuvrent en maintien à domicile et qui sont rémunérées avec le chèque emploi-service.**

---

<sup>21</sup>Gagné c. CTES (Centre de traitement du chèque emploi-service de Sainte-Thérèse-de-Blainville) et al. [2017] QCTAT. 4959

- **Que l'intégralité de la LNT s'applique à ces travailleuses et à ces travailleurs : droit à 6 % de paye de vacances après cinq ans de service continu et paye de vacances versée au moment des vacances, temps de déplacement et de formation payé, etc.**

## **Les agences de placement temporaires**

---

Le besoin de protections de ces travailleuses et travailleurs, particulièrement précaires, a été largement démontré avec le rapport « Bernier » publié en 2003. Bien que 15 plus tard, nous tenons à souligner les efforts mis de l'avant dans le projet de loi 176 pour mieux encadrer les pratiques des agences de placement. Nous voyons des avancées intéressantes par l'ajout de l'article 41.2 à la LNT qui vient garantir une égalité de traitement salariale entre une personne salariée de l'agence et de l'entreprise cliente. Nous croyons également que la responsabilité solidaire entre l'agence de placement et l'entreprise cliente prévue à l'article 43 du projet de loi doit aller de l'avant, tout comme l'ajout de la section VIII.2 proposé par l'article 33 du projet de loi.

Nous aimerions rappeler que les agences de location de main-d'œuvre ne créent pas d'emploi. Elles sont l'intermédiaire entre un lieu de travail et une personne en recherche d'emploi. Elles deviennent de plus en plus incontournables pour un nombre important de travailleuses et de travailleurs. Les postes affichés par les agences dans les centres d'emploi, les journaux locaux et souvent les journaux des communautés culturelles attirent les personnes en recherche d'emploi. Les jeunes et les personnes immigrantes sont particulièrement susceptibles d'utiliser les services d'une agence, afin de trouver une première expérience (québécoise) de travail à inscrire dans leur curriculum vitae. Or, très souvent, les affectations obtenues sont en dessous de leurs compétences ou hors du secteur de travail souhaité et ne feront finalement pas partie de leur historique d'emploi.

Il arrive que des entreprises aient de véritables besoins de main-d'œuvre temporaire, qu'il s'agisse du remplacement d'un congé de maternité ou de maladie, ou d'un surcroît provisoire de travail. Mais la prolifération et l'essor constant de cette industrie du travail temporaire ne peuvent s'expliquer par ces seuls besoins occasionnels. En réalité, des postes permanents sont transformés en postes temporaires pour, entre autres, réduire les coûts de main-d'œuvre, contourner les lois du travail, éviter ou affaiblir la syndicalisation. Il n'est pas rare que des personnes travaillant pour une agence soient dans la même affectation depuis plusieurs années et soient payées par l'agence. L'utilisation des agences sert en partie à offrir des conditions moindres et à se déresponsabiliser de ses obligations d'employeur.

Bien que les améliorations proposées dans le projet de loi soient très intéressantes, il est nécessaire de leur apporter quelques amendements et bonifications pour les rendre pleinement efficaces à protéger les travailleuses et travailleurs.

C'est pourquoi **nous demandons** :

- **Que la Loi sur les normes du travail établisse un principe de responsabilité solidaire entre les agences de placement et les entreprises cliente afin d'assurer le respect des normes du travail dans leur ensemble. Ce principe pourrait être instauré au moyen du développement des articles 122, 124 et 123.6 de la Loi sur les normes du travail ou par la création d'une nouvelle section dédiée spécifiquement aux mesures qui permettraient à un travailleur ou à une travailleuse d'agence lésée ou qui croit avoir subi des représailles de la part de l'agence ou de l'entreprise cliente de faire une plainte et d'être indemnisée conformément aux règles générales de la LNT;**
- **Que le mot « sciemment » soit supprimé de l'article 92.6 dans le but de responsabiliser les entreprises concernant le choix des agences de placement de personnel à contracter;**
- **Que le permis d'opération ne soit accordé qu'aux agences qui démontrent leur solvabilité. Qu'un dépôt de garantie soit exigé pour assurer le remboursement des sommes dues aux personnes salariées d'agences. Que le montant du dépôt de garantie soit réévalué avec le renouvellement annuel et augmenté en fonction du nombre d'employés.**
- **Pour détenir un permis d'opération, une agence ne peut être propriétaire, filiale, affiliée, liée ou avoir un intérêt direct ou indirect, une participation ou une relation de quelque nature avec les entreprises utilisatrices avec lesquelles elle a des relations d'affaires;**
- **Que la CNESST ait comme obligation de tenir à jour un registre public de permis d'opération pour les agences de placement, délivrés conformément au règlement;**
- **Que le ministère du Travail publie un document vulgarisé incluant les principales règles et articles de loi s'appliquant aux travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre. Et que l'agence soit tenue de remettre ce document à chaque personne embauchée;**
- **Que la CNESST, en tant qu'organisme responsable de délivrer le permis, ait le pouvoir de suspendre ou de révoquer le permis en cas de non-respect des lois ou de pratiques déloyales;**
- **Qu'une entreprise qui utiliserait les services de travailleuses et travailleurs provenant d'une agence qui fonctionne sans permis d'opération soit passible du paiement d'une amende et, que toute personne ainsi embauchée soit considérée comme salariée de l'entreprise utilisatrice;**
- **Qu'un contrat écrit soit conclu et fourni à la personne embauchée par l'agence de location de main-d'œuvre dans un délai de cinq jours ou moins si une affectation a lieu dès la signature du contrat. Les entreprises utilisatrices qui utiliseront les services de cette personne doivent aussi recevoir une copie du contrat de l'agence.**
- **Que les informations suivantes soient incluses dans le contrat qui lie l'agence et la personne salariée : d'abord, les renseignements qui permettent d'identifier clairement l'agence de location de main-d'œuvre, soit le nom officiel, le nom commercial (si**

différent) et les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) de l'agence, ainsi que le nom d'une ou plusieurs personnes-ressources de l'agence ; ensuite, les conditions de travail prévues, soit vacances, préavis en cas de fin d'emploi ou de fin d'affectation avant la date prévue et autres;

- **Que les informations suivantes soient également fournies par l'agence par écrit aux travailleuses et travailleurs temporaires lors d'une affectation : Le nom officiel du client ainsi que son nom commercial (s'il est différent), les coordonnées du client et celle du lieu de l'affectation (si différent), le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources.**
- **L'agence devra aussi indiquer le taux horaire ou autre taux de salaire ou de commission et les avantages sociaux rattachés à l'affectation; les heures de travail; une description générale du travail à effectuer; la durée prévue de l'affectation, la période de paie et la journée de paie. Ces renseignements doivent être communiqués à la personne salariée et à l'entreprise utilisatrice;**
- **Que le recours à une agence de location de main-d'œuvre soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : remplacement de congé de maladie, remplacement de congés parentaux, de maternité, ou pour obligations familiales, augmentation provisoire des activités de l'entreprise;**
- **Qu'une entreprise ne puisse utiliser les services d'une agence de location pour un poste donné pour une période de plus de 180 jours de calendrier. Si une personne salariée d'agence continue de travailler au moins cinq jours au-delà de cette période, elle devient automatiquement, sauf si elle ne le souhaite pas, une personne salariée de l'entreprise utilisatrice;**
- **Que la Loi établisse qu'une agence ne peut imposer de restrictions ou de frais à un client pour l'empêcher de procéder à l'embauche de la personne salariée de l'agence, au terme d'une affectation d'au maximum 180 jours;**
- **Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence de location de la main-d'œuvre pour que des personnes salariées effectuent des tâches comparables ou de même nature;**
- **Qu'il soit formellement interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi ou aux entreprises clientes toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter l'accès des travailleuses et des travailleurs à un emploi dans l'entreprise cliente, ou dans un secteur d'emploi particulier, ou dans un territoire donné.**
- **Qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter leur accès à un emploi dans les entreprises utilisatrices;**

- **Que lors de l'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice le temps travaillé durant l'affectation soit inclus dans le calcul du service continu. Et, que cette période travaillée couvre, en partie ou en totalité, la période d'essai prévue dans l'entreprise;**
- **Que les personnes employées par les agences de location de main-d'œuvre soient avisées des postes qui se libèrent au sein de l'entreprise utilisatrice afin qu'elles puissent postuler l'emploi;**
- **Que la LNT interdise aux agences de location de main-d'œuvre d'inclure, dans les contrats les liant aux personnes salariées, des clauses qui auraient pour effet d'empêcher ces personnes salariées de gagner convenablement leur vie, par exemple une clause de disponibilité ou une clause d'exclusivité qui empêcherait la personne de cumuler plus d'un emploi;**
- **Que la LNT interdise tout paiement d'aucune sorte de la part de la personne salariée, que ce soit pour de la formation ou pour lui trouver une affectation ou pour tout autre motif.**

Dans les cas des pratiques interdites (art. 122), les pouvoirs des commissaires sont nettement plus restreints et cela ne répond plus adéquatement aux nouvelles réalités du marché du travail. C'est pourquoi **nous demandons:**

- **Que les pouvoirs des commissaires du travail soient élargis afin de leur permettre, dans les cas de pratiques interdites, de rendre toute décision jugée appropriée dans les circonstances, notamment celle d'accorder une indemnité monétaire pour compenser la perte d'emploi.**
- **Que lorsqu'une réintégration n'est pas possible ou souhaitable pour le travailleur de l'agence dans les cas de pratiques interdites, une indemnité monétaire soit prévue pour compenser la perte d'affectation;**

## **Le travail à domicile ou le télétravail**

---

Il y a beaucoup de confusion au sujet du statut des travailleuses et des travailleurs à domicile. En effet, bien des gens croient que dès qu'ils travaillent à domicile, ils perdent automatiquement leur statut de salarié pour devenir des travailleurs autonomes; d'autres encore croient que les heures de travail à domicile sont impossibles à contrôler et que les heures supplémentaires sont par le fait même impossibles à calculer et à rémunérer. Il faut souvent remettre les pendules à l'heure lorsqu'on aborde ce sujet et s'assurer que les personnes qui travaillent à domicile connaissent bien leurs droits.

Bien que le travail à domicile puisse présenter certains avantages (économies sur les frais de transport, souplesse dans les horaires, meilleure conciliation famille/travail, etc.) pour les personnes qui sont en mesure de négocier de bonnes conditions avec leur employeur, il peut aussi comporter de sérieux inconvénients. En effet, outre l'isolement social qu'il peut entraîner, certaines travailleuses et certains travailleurs doivent parfois fournir et entretenir à leurs frais de l'équipement, comme un ordinateur, de coûteux logiciels professionnels, etc. Ils doivent

également, dans bien des cas, assumer des frais non négligeables pour les assurances, le chauffage, l'électricité, l'ameublement de bureau, etc.

Compte tenu de la réalité du travail à domicile et de la nécessité de protéger adéquatement des personnes salariées qui sont dans une situation d'isolement et de vulnérabilité, **nous demandons**:

- **Que le salaire des travailleuses et des travailleurs à domicile soit majoré d'au moins 10 % afin de couvrir les coûts reliés à l'équipement et aux fournitures requis pour l'exécution du travail (local, électricité, chauffage, ligne téléphonique, télécopieur, ordinateur, imprimante, entretien de l'équipement, etc.). Cette somme ne doit pas être incluse dans le calcul du revenu imposable. Nous proposons que cette majoration ne s'applique pas aux personnes qui effectuent du travail à domicile de manière ponctuelle ou occasionnelle.**
- **Que la LNT interdise à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles envers une personne salariée qui aurait refusé de travailler à la maison, alors que ce n'est pas prévu dans ses conditions de travail à l'embauche, y compris lorsque le salarié travail *en tout ou en partie à domicile*.**
- **Que soit supprimé de l'alinéa 1 de l'art. 85.1 LNT « *au salarié payé au salaire minimum* » et que soient ajoutées les personnes qui travaillent à domicile.**  
L'art. 85.1 alinéa 1 devrait se lire comme suit : « **Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement, y compris pour les personnes qui travaillent à domicile.** »  
Que soit supprimé de l'alinéa 2 « *qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum* » et que l'article 85.1 alinéa 2 se lise comme suit :  
« **L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises.** »  
Que soit ajouté à l'art.85.1 alinéa 2 :  
« **L'employeur doit rembourser les frais raisonnables liés à l'exécution du travail à domicile, par exemple les coûts relatifs aux assurances, à l'électricité ou au loyer avec la remise de pièces justificatives** ».

## **Le préavis de départ**

---

Lorsqu'un employeur met fin à un contrat de travail ou qu'il effectue une mise à pied de plus de six mois, la Loi sur les normes du travail prévoit qu'il doit donner un préavis.

Nous croyons que la LNT doit accorder un meilleur préavis et qu'elle doit également en rendre l'application plus progressive, de manière à tenir compte de la diminution marquée de la durée moyenne de service continu chez les personnes salariées.

C'est pourquoi **nous demandons** :

- **Qu'en cas de cessation d'emploi, l'employeur donne les préavis suivants :**

<b>0 à moins de trois mois :</b>	<b>aucun préavis</b>
<b>3 mois à moins de 2 ans :</b>	<b>2 semaines</b>
<b>2 ans à moins de 3 ans :</b>	<b>3 semaines</b>
<b>3 ans à moins de 4 ans :</b>	<b>4 semaines</b>
<b>4 ans à moins de 5 ans :</b>	<b>5 semaines</b>
<b>5 ans à moins de 6 ans :</b>	<b>6 semaines</b>
<b>6 ans à moins de 7 ans :</b>	<b>7 semaines</b>
<b>7 ans et plus :</b>	<b>8 semaines</b>

## Congédiement sans cause juste et suffisante

---

Le délai de deux ans de service continu exigé pour avoir droit à la protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante est un bon exemple de l'inadéquation de la Loi sur les normes du travail face à la précarisation du travail. En effet, cette précarisation entraîne d'emblée une diminution marquée de la durée moyenne de service continu, ce qui a pour conséquence d'exclure un nombre grandissant de personnes de la protection contre les congédiements injustes.

Les employeurs n'ont pas besoin d'une « période de probation » de deux ans pour savoir si quelqu'un fait ou non l'affaire, un an est amplement suffisant. Cette norme permettrait de réduire de beaucoup les injustices dont sont victimes les personnes non syndiquées. Rappelons en outre que le fait de donner accès au recours contre les congédiements injustes après un an plutôt que deux, n'empêchera en aucune manière un employeur de congédier une ou un salarié au-delà de cette période, dès lors qu'il s'agira bien d'un congédiement pour une cause juste et suffisante.

Pour toutes ces raisons, **nous demandons:**

- **Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu plutôt que deux.**

## Travail migrant

---

Le Front de défense des non-syndiqués tient d'abord à souligner comme une amélioration importante à la Loi sur les normes du travail l'ajout, par l'article 33 du projet de loi 176, de la section VIII.2 « Le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires ». Depuis plusieurs années, le FDNS se penche sur la question du travail étranger temporaire peu spécialisé au Québec et surtout sur la vulnérabilité de ces travailleuses et ces travailleurs. Le FDNS compte d'ailleurs un comité de travail spécifique sur la question.

Par l'intermédiaire de ces programmes, les entreprises cherchent une main-d'œuvre peu coûteuse, disponible en tout temps, soumise et non organisée collectivement. Parallèlement, les travailleuses et les travailleurs pour qui venir au Canada représente une opportunité, proviennent

de pays et de milieu pauvre. Leur but est d'améliorer leurs conditions et celles de leur famille. Ce que toutes ces personnes désirent souvent plus que tout, c'est d'être rappelé par l'employeur l'année suivante. Il est donc facile de les maintenir dans un état de vulnérabilité et même dans un état de servitude sur le marché du travail. Cet état peut même créer une concurrence déloyale ou être source de tension entre les travailleuses et les travailleurs québécois et celles et ceux qui viennent de l'étranger. D'autant plus qu'une menace réelle de rapatriement existe et que les employeurs ont beaucoup de pouvoir à ce sujet.

Ces personnes ont aussi une connaissance limitée de notre société et les programmes d'accueil et d'intégration leur sont inaccessibles. Elles ignorent très souvent la langue, les services et les recours offerts par nos institutions. Aussi, il n'est pas rare que ces personnes soient obligées d'être disponibles en tout temps. Leur capacité à dénoncer les situations abusives est restreinte de façon importante par crainte de subir des représailles de la part de l'employeur ou de perdre leur emploi.

Bien que les ajouts proposés par le projet de loi permettront une meilleure protection pour les travailleuses et travailleurs,

**Il est donc important de modifier les lois du travail pour garantir des conditions de travail décentes :**

- **Revoir certains mécanismes juridiques pour assurer une meilleure application des lois du travail aux travailleuses et travailleurs temporaires par exemple : assurer un traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées à la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, effectuer des inspections chez les employeurs pour vérifier l'application des lois, autoriser la personne à rester au Québec durant les procédures, etc.**
- **Que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la Loi sur les normes du travail, et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail.**
- **Instaurer un registre des employeurs**

## **Hébergement**

---

Les conditions d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers qui viennent au Québec et qui résident, volontairement ou non chez l'employeur, sont identifiées dans le Règlement sur les normes du travail à l'art. 6. Cet article définit de façon rudimentaire les conditions d'hébergement, il pourrait cependant aller plus loin et être calqué sur le *Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres*.

- **Nous croyons nécessaire que le règlement précise le nombre limite de personnes par chambre et par installation sanitaire (douche, bain, toilette) pour chaque habitation**

**dans le but de s'assurer d'un accès raisonnable. Chaque travailleuse ou travailleur, qu'il soit du Québec ou d'ailleurs, a droit à la dignité et au respect.**

- **En ce qui concerne les logements, le règlement doit également préciser un nombre maximum de personnes par logement pour assurer un accès raisonnable aux appareils ménagers (cuisinière, réfrigérateur, etc.) et aux installations sanitaires (toilette, bain, douche).**
- **Nous croyons également qu'il est indispensable que le règlement spécifie que les chambres, qu'elles soient dans un logement ou un autre type d'habitation, contiennent des lits à une place et non superposés, avec des sommiers à ressorts. De plus, il doit être stipulé que ces lits soient munis d'un matelas, de couvertures et d'un oreiller propres, en bon état et désinfectés au préalable.**

## Harcèlement psychologique

Bien avant l'entrée en vigueur des normes du travail sur le harcèlement psychologique, le Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) revendiquait la mise en place de normes pour faire cesser et condamner le harcèlement psychologique au travail. Le FDNS compte d'ailleurs un comité de travail spécifique sur la question.

En juin 2004, les articles de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant le harcèlement psychologique au travail entraient en vigueur. Ces articles définissent le harcèlement psychologique, identifient les obligations de l'employeur et prévoient une procédure de recours. Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel touchent un grand nombre de travailleuses et de travailleurs au Québec. Les auteurs de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (ECQOTESST) estiment que 528 000 personnes ont été victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal, en 2010<sup>22</sup>.

Il y a 3 ans, les membres de ce comité ont décidé d'entreprendre une recherche qualitative auprès des usagères et usagers de leurs services, visant à documenter en profondeur le vécu des personnes qui se prévalent des recours prévus par les différentes lois du travail en matière d'harcèlement psychologique.

Près de quinze ans après l'entrée en vigueur de ces normes, le 17 mai 2017, le FDNS a donc lancé une recherche intitulée : « Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non-syndiquées ». La recherche publiée est le fruit d'un travail de rédaction et d'analyse du Groupe et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc., membre du FDNS. Elle résulte d'entrevues effectués auprès de victimes ayant exercé des recours

---

<sup>22</sup> Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (ECQOTESST sommaire)*, Montréal: Gouvernement du Québec, IRSST. Tiré de IRSST en ligne [https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1337\\_EnqQuebCondTravailEmpSantSecTravail\\_Sommaire.pdf](https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1337_EnqQuebCondTravailEmpSantSecTravail_Sommaire.pdf) p.10 consulté le 28 mai 2018

juridiques pour faire valoir leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Quatre aspects sont abordés dans la recherche : le milieu de travail, la dénonciation à l'interne, le déroulement des recours externes et les conséquences du harcèlement vécu.

Bien que de nombreuses actions soient nécessaires pour rendre le recours réellement efficace, le FDNS a déterminé des mesures plus pressantes pour les victimes de harcèlement. Il en conclut que la Loi sur les normes du travail et le rôle des différentes instances ne corrigent pas toutes les problématiques liées au harcèlement en milieu de travail.

Nous sommes très satisfait de constater que le projet de loi mette de l'avant l'obligation pour les entreprises d'instaurer une politique pour prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail. Nous demandons depuis longtemps qu'une telle mesure soit mise en place et nous croyons que les mesures de prévention sont essentielles. Nous pensons que le projet de loi pourrait même aller un peu plus loin dans l'obligation de prévention, mais aussi dans la protection des travailleuses et travailleurs.

C'est pourquoi, **nous demandons :**

- **Que les employeurs soient tenus d'afficher et de rendre disponible la politique de prévention à toutes les personnes à leur emploi. Que les travailleuses et les travailleurs puissent déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) sur le seul fait que l'employeur n'a pas rempli ses obligations de prévention.**
- **Qu'à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, que ce soit à la CNESST (médiation ou enquête) ou encore au Tribunal administratif du travail, que les employeurs reçoivent des pénalités importantes lorsqu'ils ne respectent pas leurs obligations de prévention, leur politique interne, ou s'il y a des représailles de leur part à l'égard d'une personne salariée ayant exercé un droit. Ces pénalités pourraient prendre la forme d'amendes exemplaires.** Ces sommes pourraient être remises aux organismes sans but lucratif qui viennent en aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqués dans leurs démarches auprès de la CNESST.
- **Que les personnes salariées qui déposent une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail aient un accès gratuit à un avis juridique auprès des Services juridiques de la CNESST ou d'un bureau externe tel que le Centre communautaire juridique (l'aide juridique) et ce, dès que la plainte est reçue par la CNESST.**
- **Il est primordial que les travailleurs continuent à bénéficier de leur représentation juridique gratuite des normes du travail, que la confidentialité des dossiers soit garantie entre la division normes du travail et la division santé et sécurité du travail.**
- **Que la LNT prévoie que la CNESST publie un rapport détaillé des plaintes et réclamations déposées pour chacune de ses divisions.**
- **Que les délais de prescription pour le recours contre le harcèlement psychologique soient allongés de 3 mois à 6 mois.**

- **Que la victime d'un seul acte grave de harcèlement psychologique ne soit plus tenue d'en faire la preuve par le seul biais de l'effet nocif continu. Et, qu'on retire du libellé de l'article 81.18 : « et produit un effet nocif continu pour la santé »;**
- **Que des activités de formation à la Charte des droits et libertés soient prévues régulièrement à l'intention du personnel de la CNESST (préposés à l'accueil et aux renseignements, médiateurs, enquêteurs, avocats, etc.), ainsi que pour les décideurs du Tribunal administratif du travail.**
- **Qu'une nouvelle structure – l'Observatoire – soit implantée à l'intérieur de la CNESST pour veiller au respect des droits de la personne lors du traitement des plaintes et s'assurer de l'application de la Charte des droits et libertés dans l'ensemble des divisions de la Commission (normes du travail, santé et sécurité du travail, équité salariale).**
- **Que l'article 123.15 soit modifié afin d'inciter les décideurs du Tribunal administratif du travail d'accorder aux victimes de harcèlement discriminatoire des remèdes puisant à la fois dans la Charte des droits et libertés et dans la jurisprudence des droits de la personne.**

## Salaire minimum

De concert avec la campagne 5-10-15, nous soutenons qu'un salaire de 15 \$ l'heure est nécessaire pour sortir réellement de la pauvreté les travailleuses et les travailleurs et doit être prévu à la Loi sur les normes du travail. Le gouvernement doit ainsi élever le salaire minimum dans un échéancier rapide s'il souhaite l'atteinte de la cible de réduction de la pauvreté qu'il s'est lui-même fixée dans le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

Un relèvement substantiel du salaire minimum est, par ailleurs, compatible avec la réalité économique dans laquelle les entreprises québécoises évoluent; surtout dans le contexte actuel où le taux de chômage est à son plus bas depuis plus de quarante ans, et où le bassin de main-d'œuvre rétrécira ces prochaines années étant donné la vague importante de départs à la retraite.

Enfin, nous remettons en question la cible du salaire minimum actuelle, fixée à 50 % du salaire horaire moyen. Le contexte économique changeant, les études les plus récentes quant à l'impact d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure, ainsi que le caractère questionnable de l'utilisation comme indicateur du salaire moyen des personnes rémunérées à l'heure selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), nous amènent à croire que cette cible est arbitraire. L'utilisation du salaire moyen des personnes rémunérées à l'heure vient exclure du calcul plus d'un million de personnes payées à salaire fixe au Québec, alors qu'elles ont un salaire supérieur à celui des personnes payées à l'heure.

D'autres indicateurs peuvent être utilisés, notamment la mesure de faible revenu à 60 % de la médiane des revenus (MFR-60) et le salaire viable.

## **MEMBRES DU FRONT DE DÉFENSE DES NON-SYNDIQUÉ-E-S**

- Aide aux travailleurs accidentés
  - Au bas de l'échelle
  - Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
  - Centre des travailleuses et travailleurs immigrants
  - Carrefour d'aide aux non-syndiqué-e-s (CANOS)
  - Confédération des syndicats nationaux (CSN)
  - Conseil central du Montréal métropolitain - CSN
  - Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
  - Conseil régional - FTQ - du Montréal métropolitain
  - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
  - Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
  - Illusion Emploi
  - Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec
  - Jeunesse ouvrière chrétienne de Montréal
  - Mouvement Action Chômage de Montréal
  - Mouvement des travailleurs chrétiens national
  - Somos Hermanos
  - Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs agricoles migrants du Québec
- 

## **MEMBRES DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE TRAVAIL MIGRANT**

- Au bas de l'échelle
- Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants (CTI)
- Centre international de solidarité ouvrière (CISO)
- Centre Justice et foi
- Comité d'action contre la traite humaine interne et internationale (CATHII)
- Conseil central du Montréal métropolitain-CSN (CCMM-CSN)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Ligue des droits et libertés
- Pinay
- Somos Hermanos
- Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs agricoles migrants du Québec

## **MEMBRES DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

- Au bas de l'échelle
  - Carrefour d'aide aux non-syndiqué-e-s (CANOS)
  - Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
  - Illusion Emploi
-