



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Portant 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**

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

Présenté le 17 mai 2018

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 2^e trimestre 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-376-3

Table des matières

Introduction.....	3
Partie 1 – Miser sur une réelle conciliation travail-vie personnelle.....	4
1.1 Pour une politique globale en faveur de la conciliation travail-vie personnelle	4
1.2 Plus de temps	5
1.3 Des heures de travail décentes	9
1.4 Des pistes complémentaires à explorer.....	12
Partie 2 – Encadrement des agences de placement de personnel : un pas dans la bonne direction	14
2.1 Un secteur en plein essor; au détriment des personnes salariées des agences.....	14
2.2 La relation tripartite : un flou juridique problématique.....	14
2.3 Personnes salariées des agences : même travail, même salaire.....	16
2.4 Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires : une main-d'œuvre fragilisée et vulnérable	18
2.5 La coresponsabilité : une approche sensée.....	19
2.6 Un règlement s'impose dans les meilleurs délais.....	20
Partie 3 – Clauses de disparité de traitement : encore du travail à faire	22
3.1 Pour l'élimination de toutes les clauses de disparité de traitement.....	22
3.2 Une lutte toujours pertinente.....	23
3.3 Pour des solutions négociées.....	24
3.4 Un meilleur équilibre dans le rapport de force	25
Partie 4 – Assurer des mécanismes effectifs de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel ou psychologique.....	27
Conclusion	29

Introduction

C'est avec un grand intérêt que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) s'est penchée sur l'analyse de ce projet de loi qui modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Il était attendu avec impatience depuis plusieurs années. Au fil des ans, la FTQ a proposé d'importantes améliorations à la LNT toujours dans le but de défendre l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, qu'ils soient syndiqués ou non. Plusieurs des mesures que nous avons réclamées visent à améliorer les conditions de vie et de travail de millions de Québécois et de Québécoises qui n'ont pas d'autre protection que cette loi. Parmi elles, la hausse du nombre de semaines de vacances payées, du nombre de congés pour une meilleure conciliation travail – vie personnelle, l'obligation pour les employeurs de rendre disponibles les avantages sociaux aux personnes salariées à statut précaire pour n'en nommer que quelques-unes.

La FTQ est heureuse de constater qu'elle a été entendue sur un certain nombre de ses revendications. Mais, plus de 15 ans après la dernière réforme, nous aurions espéré un projet plus ambitieux. Le marché du travail a changé : le nombre d'emplois atypiques a bondi; l'écart entre les emplois stables bien rémunérés et les emplois précaires mal protégés s'est creusé davantage; le cumul d'emplois, les horaires brisés, le travail en heures supplémentaires se multiplient. Face à ces enjeux, il s'agit là d'une réforme bien timide qui ne réussira pas à freiner la précarisation grandissante du travail, ni à lutter contre les injustices dont sont victimes plusieurs travailleurs et travailleuses, particulièrement les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes. Par exemple, le maintien (légalisation) des clauses existantes de disparité de traitement dans les régimes de retraite et les avantages sociaux porte atteinte au principe de l'équité intergénérationnelle et crée des inégalités dans certains milieux de travail. Cette approche est inadmissible de la part du gouvernement du Québec.

Cela dit, le projet de loi comporte incontestablement un nombre d'avancées qui bénéficieront à une forte majorité de travailleurs et de travailleuses du Québec. La FTQ souhaite donc son adoption avant la fin de la présente session parlementaire. Concurrément, nous aspirons ardemment que certaines recommandations énoncées dans ce mémoire soient ajoutées au projet de loi afin de le bonifier.

Partie 1 – Miser sur une réelle conciliation travail-vie personnelle

À plus d'un titre, les modifications proposées à la LNT par le projet de loi n° 176 répondent favorablement à plusieurs revendications portées depuis de nombreuses années par la centrale et les organisations syndicales, communautaires et féministes en matière de conciliation travail-famille. Elles constituent en ce sens autant de pas dans la bonne direction.

La FTQ salue ainsi l'intention du gouvernement d'assouplir les normes relatives, notamment, à la prise de congés, aux absences et à la gestion de l'horaire de travail. De même, l'extension des motifs d'absence, notamment, à la violence conjugale et aux responsabilités liées à la famille élargie et à la proche aide, constituent des avancées importantes du projet de loi.

Cela dit, nous estimons que certaines précisions ou améliorations peuvent encore être apportées à cette pièce législative. Les sections suivantes feront état de nos préoccupations et de quelques pistes de bonification des normes du travail.

1.1 Pour une politique globale en faveur de la conciliation travail-vie personnelle

La FTQ défend le droit, pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, de jouir d'une vie personnelle protégée contre les obligations déraisonnables et les empiétements incessants du monde du travail. La conciliation travail-vie personnelle doit être abordée comme la recherche d'un équilibre entre les responsabilités, contraintes et besoins, non seulement professionnels et familiaux, mais aussi sociaux et personnels.

En effet, une personne en emploi fait face à des réalités multiples. L'organisation de son temps et sa disponibilité varient selon qu'elle travaille à temps plein, à temps partiel, sur appel, selon un horaire atypique ou discontinu, etc. Elle doit aussi composer avec les obligations de sa vie conjugale, familiale ou sociale, tout en poursuivant des projets ou activités de nature personnelle (ex. : études, sport, art, bénévolat, etc.). Tout cela, en plus de devoir répondre aux responsabilités ou contraintes de la vie courante (ex. : tâches domestiques, rendez-vous, transport, etc.). Toutes ces considérations se cumulent les unes aux autres et leur intensité peut varier selon les individus et leur situation. Mais, au final, le temps disponible finit par manquer. Et il constitue la limite principale et la plus contraignante à toutes ces activités et responsabilités.

C'est pourquoi la FTQ est d'avis que l'effort général de conciliation du temps individuel ne peut se réduire qu'à l'arrimage des seules obligations professionnelles et familiales, mais qu'il doit viser à prendre en compte plus largement l'ensemble de ce qui constitue la vie personnelle des individus. En ce sens, la centrale rejoint l'avis du Comité consultatif Famille (CCF)¹ qui affirme qu'il s'agit d'une « responsabilité qui doit être partagée entre les travailleuses et les travailleurs, les employeurs et [...] l'État », voire la société dans son ensemble, et que « les solutions passent nécessairement par un dialogue constructif » entre tous ces acteurs.

¹ CCF, *Avis sur la conciliation travail-famille*, juin 2016, p.5.

Afin de créer une véritable culture de la conciliation travail-vie personnelle dans la société québécoise, et particulièrement dans les milieux de travail, il est plus que jamais nécessaire de procéder par des interventions de portée universelle. À cet égard, la FTQ milite depuis plusieurs années pour la promulgation d'une politique globale qui arrimerait divers instruments d'action publique (services publics, programmes sociaux, sensibilisation du public, politique fiscale et budgétaire) et législatifs afin d'assurer un ensemble de mesures cohérentes les unes avec les autres. Dans cet esprit, la centrale joint sa voix, notamment, à celles de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTE)² et du CCF³ pour réclamer l'adoption d'une loi-cadre visant à obliger les entreprises, tous secteurs confondus (privé, public, parapublic et péripublic, etc.) à promouvoir, intégrer et soutenir des mesures en ce sens. Cette loi-cadre édicterait les grandes orientations et priorités à respecter en matière de conciliation dans tous les milieux de travail, syndiqués ou non. Elle pourrait prévoir des mécanismes pour contraindre les employeurs à s'engager dans une démarche, avec leur personnel et les syndicats qui les représentent (ex. : création de comités), visant à déterminer les besoins et les moyens à mettre en œuvre.

Cette perspective impose d'adapter les dispositifs qui encadrent ou accordent du temps à chaque personne, tels que la législation du travail. Principale source d'empiètement ou de conflit avec la vie personnelle, le temps consacré au travail échappe au contrôle de la grande majorité des travailleurs et des travailleuses, quel que soit leur statut d'emploi, parce que le cadre législatif favorise à ce sujet le pouvoir de la direction (communément appelé droit de gérance). L'organisation et l'aménagement du temps de travail doivent donc faire l'objet d'arrangements plus souples et mieux adaptés dans les milieux de travail, et la LNT constitue un instrument privilégié à cette fin.

1.2 Plus de temps

La gestion du temps est au cœur du conflit qui oppose le travail et la vie personnelle. Or, les travailleurs et les travailleuses disposent de trop peu de prise sur la gestion de leur emploi du temps professionnel. Lorsque ce dernier entre en conflit avec leurs diverses obligations, la gestion du temps devient source de stress ou d'angoisse et peut occasionner des problèmes de santé mentale ou physique importants. Les normes relatives à l'organisation du temps de travail doivent donc permettre aux individus de mieux concilier leurs diverses responsabilités sociales, personnelles et professionnelles.

À cet égard, la FTQ accueille favorablement la plupart des modifications apportées par le projet de loi n° 176 aux normes du travail en matière d'absences et de congés, particulièrement ceux liés à la santé ou à des obligations familiales. Cependant, la centrale est d'avis que la réforme de la LNT, attendue depuis une vingtaine d'années, peut être l'occasion d'aller plus loin et souhaite proposer quelques modifications en ce sens.

² CCFTE, *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, novembre 2015, p.8-9.

³ CCF, *op. cit.*, p.20-23.

Les absences

Actuellement, les motifs prévus à la LNT pour s'absenter demeurent très limités et ne tiennent pas compte de certaines réalités vécues par les travailleurs et les travailleuses. Lors de la dernière refonte de la LNT, en 2002, la FTQ avait salué l'introduction de dix journées annuelles d'absence (sans salaire) pour obligations familiales. Or, malgré ces avancées, beaucoup de chemin reste à faire pour répondre aux divers besoins des travailleurs et des travailleuses. En ce sens, la FTQ accueille positivement l'élargissement des motifs d'absence personnelle et du champ d'application des journées de congé pour obligations familiales.

D'abord, l'introduction de la violence conjugale comme motif légitime et protégé d'absence au travail pour une personne salariée (article 15) doit être saluée. Il s'agit là d'une reconnaissance formelle d'une situation malheureusement encore bien présente dans notre société. En effet, la violence conjugale représente près du tiers des crimes contre la personne commis au Québec, et l'on ne peut plus nier ses impacts sur la vie professionnelle et personnelle de ses victimes.

Ensuite, au Québec, 57 % des personnes proches aidantes occupent un emploi⁴. Pour la plupart d'entre elles, la difficulté de concilier les exigences et les contraintes professionnelles avec leurs responsabilités envers les proches dont elles s'occupent sont une source constante d'insatisfaction, de stress et d'épuisement, particulièrement lorsque l'intensité des soins à prodiguer croît. La FTQ est donc heureuse de constater qu'à plus d'un titre, le projet de loi n° 176 répond au besoin de reconnaissance et d'accommodement des personnes proches aidantes. Ainsi, l'élargissement de la notion de « parent » (article 17) et l'ajout de la notion de « proche aidant » (articles 18, 19, 20 et 36) sont des avancées notables, dont l'application devrait permettre d'accroître la capacité des travailleurs et des travailleuses à s'absenter du travail pour s'occuper de leurs proches. Les définitions proposées prennent en compte tout l'éventail des personnes dont un adulte peut avoir à prendre soin. Elles reflètent mieux la complexité contemporaine des liens familiaux ainsi que la réalité des proches aidants, qui ne sont pas strictement dévoués qu'à leur conjoint ou à leur parenté immédiate, comme le suggère la LNT actuellement.

Cela dit, le projet de loi pourrait élargir les raisons qui peuvent motiver de telles absences. Celles-ci restent applicables à des responsabilités relatives à la garde ou à l'éducation d'un enfant, ou à la santé de certaines personnes. Or, dans la réalité, le spectre des obligations familiales, de même que celui de la proche aide, ne se cantonne pas qu'à l'éducation ou à l'état de santé des personnes. Les obligations familiales englobent aussi quantité de soins dits informels, de tâches ou d'activités pourtant nécessaires pour assurer un rôle d'accompagnement complet (ex. : accompagner une personne à un rendez-vous, l'appuyer dans une démarche administrative ou une tâche domestique, la transporter, etc.), qui entrent en conflit avec l'horaire régulier de travail. Le projet de loi gagnerait à prendre en compte cette réalité.

⁴ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Répartition des proches aidants âgés de 15 ans et plus selon certaines caractéristiques sociodémographiques*, Québec, Canada hors Québec et ensemble du Canada, 2012, août 2015, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/soutien-social-entraide/statistiques_proches_aidants_t3_1_2.htm] (Consulté le 7 mai 2018).

Par ailleurs, la LNT remet à la décision de l'employeur la possibilité de fractionner, à la pièce, ces journées de congé pour obligations familiales, ce qui réduit la latitude des travailleurs et des travailleuses face à leur emploi du temps. Pour assurer plus de flexibilité en matière de conciliation travail-vie personnelle, la FTQ est d'avis que ces journées d'absence devraient être plus facilement fractionnées en unités plus petites.

Enfin, la FTQ se réjouit de l'abolition de l'exigence qu'une personne salariée justifie de trois mois de service continu pour acquérir le droit de s'absenter pour des raisons liées à sa santé (article 16).

Recommandation n° 1

La FTQ recommande que la LNT prévoie de véritables journées de congé pour motifs de nature personnelle, qui prennent en compte d'autres obligations de la personne que celles strictement liées à sa santé, à la garde ou à l'éducation d'un enfant, ou à la santé d'un proche. Ces journées doivent pouvoir être fractionnées à sa demande.

La rémunération des journées d'absence

Le projet de loi introduit un minimum de deux journées d'absence rémunérées sur une base annuelle, applicables à l'un ou l'autre des motifs d'absence personnelle ou pour des raisons familiales ou parentales reconnues dans la loi (articles 16 et 27).

La FTQ, qui milite depuis de nombreuses années pour l'instauration d'une véritable banque de congés de maladie rémunérés, accueille cette proposition comme un pas important dans cette direction. En effet, cet ajout constitue une reconnaissance de la perte de traitement subie par les personnes – surtout lorsqu'elles travaillent à un bas salaire – qui doivent s'absenter du travail pour des raisons souvent hors de leur contrôle. La flexibilité d'application de cette disposition, par ailleurs, constitue un autre avantage pour les travailleuses et les travailleurs, qui pourront s'en prévaloir dans un éventail de situations.

Toutefois, cette nouveauté mérite quelques précisions et améliorations. D'abord, un plus grand nombre de journées d'absence rémunérées permettrait de mieux combler les besoins réels des travailleurs et des travailleuses qui doivent s'absenter régulièrement. Ensuite, le projet de loi reste flou quant à la possibilité de cumuler les journées d'absence reconnues aux fins de rémunération avec certaines autres déjà prévues par la loi, comme les congés pour funérailles ou celui pour naissance, adoption ou interruption de grossesse. Il importe de lever cette confusion par des dispositions précises à cet égard.

Enfin, le droit aux deux journées rémunérées demeure conditionnel à l'exigence de justifier de trois mois de service continu. Pour la FTQ, il serait préférable de retirer cette exigence supplémentaire ou, à tout le moins, de prévoir une méthode de calcul qui permettrait à une personne nouvellement intégrée au sein de l'entreprise de se prévaloir d'une partie de la mesure.

Recommandation n° 2

La FTQ recommande d'accroître le nombre de journées d'absences annuelles rémunérées et de les rendre accessibles à toutes les personnes salariées dès leur embauche.

Les congés à moyen ou long terme

La FTQ se réjouit également que le projet de loi n° 176 élargisse le champ d'accès et d'application des divers congés à moyen ou long terme pour diverses raisons liées à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale d'un proche (articles 19 à 27). La gradation des mesures en fonction du lien de parenté ou de proximité, ou encore en fonction de l'état de gravité des situations, ainsi que la distinction que le projet de loi introduit entre enfant mineur et majeur sont des mesures à saluer. Ces considérations témoignent d'une volonté du gouvernement de reconnaître la délicatesse et l'éventail des situations difficiles dans lesquelles un travailleur ou une travailleuse peuvent être confrontés malgré eux. Il sera toutefois important de s'assurer de la pleine cohérence et des concordances entre les diverses dispositions relatives à ces congés exceptionnels, afin que les motifs admissibles respectent l'objectif de la gradation dans la gravité des événements pris en considération, et l'équité envers les personnes qui en sont victimes.

Par exemple, le projet de loi étend l'octroi d'un congé (104 semaines) au motif du suicide du père ou de la mère (article 23), mais ces deux parents ne seraient pas pris en compte dans le cas d'un décès résultant d'un acte criminel (article 24). Cela laisse malheureusement croire que le suicide d'un père ou d'une mère, pour un travailleur ou une travailleuse, est un fait autrement plus grave et douloureux que la perte de son parent dans le cadre d'un acte criminel. De même, nous nous expliquons mal pourquoi le cas du décès d'un enfant mineur (article 22) se trouve exclu des situations prises en compte au titre de préjudice corporel grave (article 25). Est-ce à dire que la présomption que le décès de l'enfant mineur soit dû à un acte criminel ou à un suicide ne soit pas suffisante pour accorder au parent en deuil le congé de 104 semaines auquel il aurait droit ? Selon nous, le texte de loi devrait être plus explicite et plus uniforme afin de lever ce type d'équivoque.

Le droit à des vacances d'une durée raisonnable

Le projet de loi propose de réduire de cinq à trois ans de service continu chez le même employeur le délai nécessaire pour accéder à une troisième semaine de vacances annuelles (article 11), ce qui constitue un gain appréciable. Toutefois, la FTQ constate avec déception que le gouvernement a succombé à la pression des associations patronales en abandonnant l'idée d'octroyer une quatrième semaine de vacances.

À ce sujet, le Québec fait piètre figure comparativement à d'autres pays où la norme est généralement de quatre semaines (20 jours). Les travailleurs et travailleuses québécois régis par la LNT ne disposent actuellement que de deux semaines de vacances (dix jours) durant leurs cinq premières années de service. C'est trop peu. L'accès à un nombre décent de semaines de vacances constitue un facteur clé pour favoriser une meilleure conciliation travail-vie personnelle. De plus, la possibilité de conjuguer ses vacances avec celles de sa famille est une

attente importante des travailleurs et des travailleuses. Contrairement aux prétentions patronales, la société et l'économie sortiraient gagnantes d'un accès élargi à des congés annuels plus longs et plus flexibles.

Recommandation n° 3

La FTQ recommande que la LNT accorde à chaque salarié un minimum de trois semaines de vacances annuelles dès l'embauche, puis de quatre semaines après cinq années de service continu, et favorise plus de souplesse dans le fractionnement et le choix des semaines de congés annuels.

1.3 Des heures de travail décentes

La capacité des travailleurs et des travailleuses de répondre à leurs multiples obligations dépend autant de la possibilité de planifier leur vie suffisamment à l'avance, que de celle d'aménager leur horaire professionnel pour pouvoir se libérer de leur poste de travail lorsque nécessaire. Les membres de la FTQ ont exprimé de nombreuses attentes sur ces questions au fil des années, particulièrement quant à la gestion des heures supplémentaires et à la prévisibilité des horaires.

La centrale accueille donc avec intérêt les propositions du projet de loi n° 176 quant à l'organisation et à la gestion de l'horaire de travail. Elle souhaite par ailleurs émettre quelques commentaires additionnels pour les parfaire.

Aménagement du temps de travail : faciliter l'étalement des heures de travail

La FTQ accueille favorablement la possibilité que la personne salariée s'entende avec son employeur pour aménager ses semaines de travail selon certains critères (article 8). Il est intéressant que chaque milieu de travail puisse avoir la latitude de mettre en place des accommodements temporaires à des personnes salariées selon leurs besoins particuliers.

Toutefois, la modification proposée ne précise pas si la personne salariée peut être représentée par son syndicat, lorsqu'il existe. Or, il importe de s'assurer que la démarche menant à « convenir » d'une telle entente soit libre et volontaire, qu'elle puisse être initiée par la personne salariée selon ses besoins, et qu'elle ne favorise pas le contournement du syndicat lorsque celle-ci est syndiquée. De plus, cette démarche ne doit pas offrir à l'employeur un moyen de contourner ses obligations légales en matière de rémunération des heures supplémentaires. Enfin, la FTQ note que la possibilité temporaire de convenir d'un étalement des heures ne prévoit pas de mécanisme de renouvellement, alors que ce serait pertinent pour tenir compte de toute la particularité de la situation donnée.

Recommandation n° 4

La FTQ recommande que la LNT spécifie que les mesures d'étalement des heures de travail ne peuvent constituer une manière de se substituer aux obligations relatives à la reconnaissance d'un syndicat et à l'indemnisation pour les heures supplémentaires effectuées en dehors des heures régulières de travail.

Le droit de refuser les heures supplémentaires

La FTQ constate avec satisfaction que le projet de loi prévoit une réduction des heures supplémentaires obligatoires qu'un employeur peut exiger quotidiennement d'un salarié avant que celui-ci puisse exercer un droit de refus (article 9). De même, la centrale se réjouit que la notion élargie de « parent » et celle de « proche aidant » soient intégrées dans la disposition relative au droit de la personne salariée de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail (article 36).

Cependant, ce droit de refus ne peut s'exercer que pour des raisons familiales. Pour la FTQ, il devrait s'appliquer pour les autres obligations et engagements des travailleurs et des travailleuses, notamment ceux de nature personnelle. De plus, la personne qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires porte encore le lourd fardeau de démontrer qu'elle a pris des moyens raisonnables pour éviter d'exercer son droit de refus. Selon la FTQ, le fardeau de refuser d'effectuer des heures supplémentaires – et le risque de s'exposer à des pénalités ou des représailles – serait moins élevé pour les travailleurs et les travailleuses si la loi établissait clairement une journée normale de travail.

Enfin, la FTQ est d'avis que la majoration du taux de salaire devrait pouvoir s'appliquer pour chaque heure de travail effectuée en heures supplémentaires après le quart régulier de travail, plutôt que sur une base hebdomadaire.

Recommandation n° 5

La FTQ recommande que la LNT prévoie que tout travail exigé par l'employeur au-delà du quart régulier de travail soit comptabilisé en heures supplémentaires et donne droit à une indemnité au taux majoré, en salaire ou en temps compensatoire, selon le choix de la personne salariée. Que le droit de la personne salariée de refuser d'effectuer du travail en heures supplémentaires soit élargi à d'autres motifs raisonnables que ceux liés à la garde, à l'éducation d'un enfant ou à la santé d'un proche.

Le droit de connaître son horaire d'avance

La FTQ se réjouit de la nouvelle disposition qui oblige l'employeur à transmettre à la personne salariée son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance (article 9). Elle répond à une revendication de longue date des travailleurs et des travailleuses occupant un emploi atypique ou ayant un horaire irrégulier, qui sont limités dans l'organisation de leur vie personnelle à cause

de l'incertitude liée à leur emploi du temps professionnel. Connaître l'horaire d'avance leur sera d'un grand secours.

Cela dit, il est fréquent, dans certaines industries (ex. : commerce de détail, restauration, etc.) que les horaires, en plus d'être fournis tardivement, soient sujets à modification sans préavis. La FTQ pense donc que le projet de loi pourrait aller plus loin en accordant un délai de préavis plus long. Cela permettrait d'introduire une mesure importante pour encadrer la modification par l'employeur de l'horaire déposé, car celle-ci peut bousculer toute l'organisation du temps personnel prévue par la personne salariée. L'introduction d'un mécanisme relatif à la modification (incluant l'annulation) de l'horaire de travail fourni consoliderait le droit de refuser l'horaire remis à l'avance, en empêchant son contournement. Une indemnité ou un droit de refus supplémentaire relativement à une modification d'horaire sans préavis raisonnable pourraient être envisagés.

Par ailleurs, tel que libellé, le projet de loi fait porter la responsabilité de l'employeur de fournir un horaire à l'avance sur les épaules des travailleurs et des travailleuses qui seront contraints d'exercer un droit de refus pour se faire respecter. D'abord, cette logique nous apparaît en décalage avec l'esprit même de la LNT, qui doit établir des normes et des obligations explicites fondées sur la responsabilité contractuelle des employeurs envers leurs salariés et leurs salariées. Ensuite, aucune protection contre des pénalités ou des représailles n'est prévue dans le projet de loi pour appuyer l'exercice de ce nouveau droit de refus. En effet, aucune modification n'est apportée en ce sens, par exemple à l'article 122 de la LNT, ce qui constitue une lacune importante à laquelle la FTQ presse le gouvernement de remédier.

Enfin, la restriction proposée au droit de refus relatif au préavis d'horaire de travail, sous la formule « sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis », nous apparaît problématique. En effet, la notion de « services requis » est interprétée de manière très large dans certains milieux de travail ou secteurs d'activité. Elle peut englober une trop grande partie des tâches effectuées par certaines personnes salariées, qui ne sont pas nécessairement reliées à une urgence ni même à une nécessité fonctionnelle ou organisationnelle. Or, cette notion est la source d'un recours parfois excessif, de la part de certains employeurs, aux heures supplémentaires obligatoires, au détriment de la volonté et même de la santé et de la sécurité des travailleurs et des travailleuses. On peut témoigner de cette réalité, notamment, dans le secteur de la santé et des services sociaux, où le temps supplémentaire obligatoire s'est institutionnalisé comme mode de gestion ou d'organisation du travail. Ainsi, bien que disposer de leur horaire à l'avance permettrait aux travailleurs et aux travailleuses de mieux planifier leur emploi du temps, la possibilité que leurs services soient soudainement requis durant deux heures pour pallier un manque ponctuel dans l'équipe de travail pourrait bousculer leur planification sans qu'ils puissent refuser d'effectuer les heures supplémentaires exigées. En ce sens, nous croyons que cette restriction, en permettant trop aisément à l'employeur de contourner le droit de refus relatif au préavis d'horaire de travail, sera contreproductive. La notion de « service requis » mériterait donc d'être précisée. Cependant, l'article 59.0.1 de la LNT, qui prévoit déjà des restrictions au droit de refus en cas de danger ou de risque grave pour des personnes ou des biens, suffit selon nous à soutenir le droit de la direction sur cette question.

Recommandation n° 6

La FTQ recommande que la LNT prévoie explicitement l'obligation de l'employeur de fournir à la personne salariée son horaire de travail hebdomadaire au moins une semaine à l'avance, ainsi qu'un préavis d'un délai raisonnable de plus d'une journée en cas de modification. Que la personne salariée puisse exercer un droit de refus ou être indemnisée, sans restriction, pénalité ni représailles, lorsque l'un ou l'autre de ces délais n'est pas respecté par l'employeur.

1.4 Des pistes complémentaires à explorer

Bien que le projet de loi n° 176 propose des avancées notables et satisfaisantes en matière de conciliation travail-famille, la centrale souhaite tout de même soumettre un certain nombre de pistes d'amélioration à la LNT susceptibles d'apporter plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail.

Donner plus de temps de repos aux travailleurs et aux travailleuses

Des temps de repos, prévisibles et de qualité, sont importants pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses de souffler, mais aussi de répondre à leurs obligations quotidiennes ou hebdomadaires. Ils sont aussi bénéfiques pour la motivation et le rendement au travail, et il importe donc d'en étendre l'accès. La FTQ est d'avis que la réforme de la LNT pourrait s'avancer davantage sur ce terrain.

D'abord, le projet de loi règle une injustice fréquente pour les personnes ayant des horaires atypiques ou irréguliers, relativement à la possibilité de prendre un congé férié qui ne coïncide pas avec leur horaire de travail (article 10). Cependant, la LNT n'accorde toujours que huit jours de congés fériés au Québec, soit une à deux journées annuelles de moins que la moitié des provinces et territoire du Canada, dont les plus riches (Ontario, Alberta, Colombie-Britannique). Par exemple, comme le souligne à juste titre la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTE)⁵, le lendemain de Noël n'est pas considéré comme une journée fériée, chômée et payée au Québec alors que de nombreuses familles souhaitent se rassembler à cette occasion. Nous pensons que, dans un souci de conciliation travail-famille, la réforme de la LNT est une opportunité de bonifier les congés fériés.

Enfin, la LNT ne prévoit aucune obligation pour l'employeur d'accorder une pause, bien qu'il soit tenu de la rémunérer s'il en accorde une. Il serait donc pertinent d'introduire dans la loi l'obligation d'accorder des pauses régulières en cours de journée ou après un certain nombre d'heures travaillées.

⁵ CCFTE, *op. cit.*, p.7-8.

Donner plus de souplesse quant à l'horaire de travail

Bien qu'elle permette l'étalement des heures, la LNT reste muette quant à d'autres formes d'aménagement de l'horaire, qui pourraient être souhaitables pour faciliter la conciliation des obligations professionnelles et personnelles. Par exemple, il serait intéressant d'introduire la possibilité, pour une personne salariée, de demander un horaire comprimé, un horaire flexible, une réduction des heures de travail ou l'accès au télétravail, ne serait-ce que sur une base temporaire. En la matière, le législateur pourrait s'inspirer de certaines modifications⁶ récemment apportées aux normes du travail ontariennes sur les normes d'emploi⁷, comme celle qui accorde à la personne salariée le droit de demander une modification à son horaire ou à son lieu de travail. Cela pourrait engager une gestion plus concertée des possibilités d'aménagement des horaires dans les milieux de travail, qui pourrait être bénéfique pour la conciliation travail-vie personnelle.

Mieux encadrer la mise en disponibilité et le travail sur appel

La notion de disponibilité et son application dans l'état actuel de la LNT et de la jurisprudence sont inconstantes et imprécises. Le flou persiste, par exemple, entre les situations où une personne est considérée au travail et l'effectivité du repos auquel elle a droit dès qu'elle a quitté son lieu de travail. Des différences importantes d'application se manifestent selon que la personne est sur appel, en attente ou en disponibilité, qu'elle est sur son lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci (y compris son secteur géographique de travail), etc. Malheureusement, faute de règles et de critères clairs, chaque situation conflictuelle doit être tranchée au cas par cas, si bien que les tribunaux, plus que la loi, régissent cette réalité.

La FTQ est d'avis que le gouvernement aurait avantage à préciser les critères selon lesquels une personne salariée est réputée être au travail et, donc, doit être rémunérée ou compensée. À cet égard, il pourrait s'inspirer de certains encadrements existant dans d'autres provinces canadiennes. Par exemple, la dernière réforme de la loi ontarienne sur les normes d'emploi introduit une rémunération minimale pour la personne salariée sur appel⁸. En Saskatchewan, la loi protège le droit du travailleur ou de la travailleuse à un temps de repos d'au moins 8 heures par jour contre les requêtes de son employeur⁹. La FTQ pense qu'il y a donc, sur cette question, un chantier de réflexion important à ouvrir pour les prochaines années.

⁶ ONTARIO, *Projet de loi 148, Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, L.O. 2017, chapitre 22 [ci-après *Projet de loi 148*].

⁷ ONTARIO, *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chapitre 41.

⁸ ONTARIO, *Projet de loi 148*.

⁹ SASKATCHEWAN, *The Saskatchewan Employment Act*, 2013, c. S-15.1.

Partie 2 – Encadrement des agences de placement de personnel : un pas dans la bonne direction

2.1 Un secteur en plein essor; au détriment des personnes salariées des agences

Dans leur quête d'une rentabilité accrue, d'une flexibilité tous azimuts, d'une réduction des coûts salariaux et sous prétexte de pénuries de main-d'œuvre, des employeurs ont recours, de manière croissante, à des agences de placement de personnel. D'abord très utilisée pour certaines catégories d'emplois comme le travail de bureau, cette pratique s'est répandue dans des secteurs et à des catégories d'emplois de plus en plus diversifiés.

L'industrie des agences de placement de personnel est en pleine expansion. En 2014, on évaluait à plus de 500 le nombre d'agences de placement opérant au Québec¹⁰. Toutefois, il est bien difficile de cerner l'évolution de cette industrie puisque les agences ne sont pas obligées de s'enregistrer ni d'obtenir un permis d'opération. Elles se répartissent entre deux grandes catégories : celles qui font du placement permanent, c'est-à-dire qui recrutent des personnes salariées qui seront embauchées par l'entreprise cliente; et celles qui procèdent à du placement temporaire (souvent appelées agences de location de personnel), de courte ou longue durée. C'est ce dernier type d'agences qui est le plus actif au Québec¹¹. Cette industrie regroupe de nombreuses petites entreprises, mais aussi de très grandes qui œuvrent à l'échelle internationale (Manpower, ADECCO, Randstad).

Au cours des dernières années, elles sont passées à une vitesse supérieure. Grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC), certaines exploitent désormais des sites web/intranet (plateforme) où les prestataires de service, soit les travailleurs et les travailleuses, ont un statut de travailleur autonome. En agissant ainsi, elles se dégagent de leurs responsabilités et privent les travailleurs et les travailleuses des protections prévues par, entre autres, le *Code du travail*, la LNT et les lois en matière de santé et sécurité du travail. À ce sujet, la FTQ invite le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations du rapport Bernier, publié en 2003, qui porte sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle.

2.2 La relation tripartite : un flou juridique problématique

Les agences de placement de personnel ne créent pas d'emploi : elles agissent comme un intermédiaire entre la main-d'œuvre et les entreprises. Elles génèrent ainsi une relation tripartite (ou triangulaire) dans le domaine du travail. Dans les faits, la personne salariée se retrouve avec « deux employeurs » pour un même emploi. Dans la plupart des cas, l'agence effectue l'assignation de la personne salariée à un poste et lui verse le salaire alors que l'entreprise cliente régit tous les autres aspects du travail (prestation, supervision, horaires, etc.).

¹⁰ Jean BERNIER, *et al.*, *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, ARUC, Université Laval, mars 2014, p1.

¹¹ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Camille G. GENDRON, *Les agences de location de personnel : une analyse de la législation ontarienne*, projet de recherche – Protocole SAC-syndicats, août 2017, p4.

Toutes les lois du travail sont conçues pour une relation bipartite entre un salarié et un seul employeur clairement identifiable. Dans un contexte d'une relation d'emploi tripartite, lorsque survient un litige ou que la personne salariée veut faire respecter un droit, se pose alors la question de savoir qui est le véritable employeur. Sur papier, c'est souvent l'agence qui joue ce rôle. Cependant, les tribunaux ont souvent conclu que le véritable employeur était l'entreprise cliente et non l'agence. En effet, l'entreprise cliente qui fait appel aux services d'une agence contrôle plusieurs aspects du travail, notamment les conditions et la prestation de travail (supervision, exécution du travail, règles régissant les horaires, etc.).

L'absence d'encadrement législatif de cette relation tripartite engendre des problèmes. À défaut de disposer d'une législation claire pour déterminer qui est le véritable employeur, les tribunaux se retrouvent à pallier les lacunes des lois et doivent trancher la question au cas par cas. La décision juridique pivot qui a établi les critères à suivre dans une telle situation est celle de l'arrêt *Pointe-Claire* de la Cour Suprême du Canada¹². Dans cet arrêt, la Cour a proposé une « approche globale » au sein de laquelle les facteurs suivants peuvent notamment être examinés pour déterminer le véritable employeur : « le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise¹³ ». Il s'agit d'identifier qui, de l'agence ou de l'entreprise cliente, détient le plus de contrôle sur les aspects du travail. À l'époque, la FTQ s'était vivement réjouie de ce dénouement juridique. Mais bien que cette décision ait jeté les bases d'un processus relativement fonctionnel pour identifier le véritable employeur dans une relation tripartite, la centrale estime que les tribunaux ne doivent pas se substituer au législateur.

L'analyse de la jurisprudence qui a suivi cet arrêt révèle qu'une ambiguïté persiste quant à l'interprétation des critères utilisés dans l'approche globale¹⁴. Alors que dans l'arrêt *Pointe-Claire*, la ville (entreprise cliente) a été désignée comme le véritable employeur, dans d'autres cas, c'est l'agence de placement qui l'a été, sur la base des critères de l'approche globale. Chaque cas est donc un cas d'espèce. Ces ambiguïtés juridiques pénalisent au premier chef les personnes salariées des agences de placement qui ne peuvent récupérer des sommes dues ni faire respecter certains de leurs droits, ce qui les maintient dans une situation de précarité. Le problème de fond demeure : les tribunaux tentent d'imposer un cadre bipartite (*Code du travail*, LNT, etc.) à une relation qui restera toujours tripartite avec deux employeurs. Les experts sont unanimes sur cet aspect du problème. C'est aussi le constat que posait le juge en chef de la Cour suprême dans l'arrêt *Pointe-Claire* :

« [...] La relation tripartite s'intègre avec difficulté dans le schéma classique des rapports bilatéraux. En effet, le Code du travail a été conçu essentiellement pour des relations bipartites comprenant un salarié et un employeur. Le Code du travail n'est pas d'un grand secours lorsqu'il s'agit d'analyser un cas de relation tripartite comme celui en l'espèce. Les éléments caractéristiques traditionnels d'un employeur sont partagés entre deux entités distinctes -- l'agence de location de personnel et l'entreprise cliente -- qui toutes deux

¹² COUR SUPRÊME DU CANADA, *Pointe -Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, [1997] 1 RCS 1015.

¹³ *Ibid.*, notes liminaires.

¹⁴ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Camille G. GENDRON, *op. cit.*, p.6.

entretiennent un certain rapport avec l'employé temporaire. Confrontés à ces lacunes législatives, les tribunaux ont, selon leur expertise, interprété les dispositions souvent laconiques de la loi. Or, en dernier ressort, il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes. La Cour ne peut empiéter sur un domaine qui ne lui appartient pas¹⁵. »

La FTQ rappelle donc qu'une réforme de la législation du travail s'impose, notamment le *Code du travail*, afin de prendre en compte la réalité des relations tripartites.

La FTQ salue les modifications proposées par le gouvernement, lesquelles posent des bases correctes d'un véritable encadrement des agences. Cependant, la centrale note que le gouvernement n'a pas choisi la solution optimale. Ainsi, même après l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, le syndicat sera malheureusement encore dans l'obligation d'aller devant les tribunaux, et ce, au cas par cas. Il aurait été souhaitable que le gouvernement aille plus loin, en se basant sur les revendications émises dans l'avis de la partie syndicale¹⁶ au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)¹⁷.

Recommandation n° 7

Bien que la FTQ se réjouisse que le projet de loi n° 176 encadre le placement de personnel et les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires (article 33), elle invite le gouvernement à considérer rapidement une révision du *Code du travail* afin d'assurer la prise en compte des multiples nouvelles réalités du marché du travail, notamment celle des relations tripartites et celle liée à l'émergence des plateformes dans l'industrie du placement temporaire des travailleurs et des travailleuses.

2.3 Personnes salariées des agences : même travail, même salaire

Les relations tripartites ont pour effet de maintenir les travailleurs et les travailleuses des agences dans la précarité. En ce qui a trait aux conditions de travail, il existe de fortes disparités entre le personnel placé par les agences et les travailleurs et travailleuses de l'entreprise cliente qui occupent un même emploi ou un emploi équivalent. Dans plusieurs cas, le salaire offert aux travailleurs et travailleuses de l'agence est nettement inférieur à celui des personnes salariées de l'entreprise cliente, même s'ils possèdent les mêmes qualifications ou des qualifications équivalentes¹⁸. Dans bien des cas, le personnel issu de l'agence n'a pas accès aux avantages sociaux (retraite et assurances). Les clauses d'exclusivité et de non-concurrence leur limitent singulièrement la possibilité d'accéder à un emploi permanent. De surcroît, ces personnes sont

¹⁵ COUR SUPRÊME DU CANADA, *op. cit.*, paragraphe 63.

¹⁶ La FTQ, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

¹⁷ CSD, CSN, CSQ et FTQ, *Rapport des membres syndicaux du Comité sur les agences de placement temporaire*, Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 15 septembre 2011, p.17.

¹⁸ En 2005, cet écart s'élevait à 40 %. Rien n'indique que la situation s'est améliorée depuis. Source : Diane GALARNEAU, « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *En perspective*, Statistique Canada, janvier 2005, n° 75-001-XIF, p.8.

susceptibles de travailler moins d'heures par semaine ou par jour et selon des horaires pénibles (de soir, de nuit, rotatif ou brisé).

Lorsque les travailleurs et travailleuses provenant des agences se joignent à un milieu de travail déjà syndiqué, ils et elles n'ont pas accès aux mêmes conditions de travail que leurs pairs effectuant un travail similaire. En effet, étant exclus de l'unité syndicale, ils et elles sont privés de l'application de la convention collective et des avantages qui en découlent. Ces travailleurs et travailleuses sont vulnérables, marginalisés, précaires, victimes de discrimination et facilement victimes de l'arbitraire patronal. Le syndicat local est dans l'impossibilité de les défendre.

Au cours de la dernière décennie, la FTQ a profité de toutes les tribunes mises à sa disposition pour dénoncer la situation scandaleuse des personnes salariées des agences de placement de personnel.

Dans le cadre des travaux sur ce sujet au sein du CCTM, la partie syndicale a recommandé de modifier la LNT « afin d'interdire la disparité de traitement des salariés d'agence de travail temporaire et prévoir que la rémunération applicable soit celle accordée aux salariés de l'entreprise cliente, occupant le même emploi ou un emploi semblable peu importe le statut¹⁹ ». Lorsque l'entreprise cliente est syndiquée, on proposait même que les travailleurs et les travailleuses provenant de l'agence de placement bénéficient des conditions de travail prévues à la convention collective. L'idée sous-jacente à cette recommandation était de rendre le recours aux agences de placement moins attrayant pour des entreprises clientes qui souhaitaient le faire seulement pour réaliser des économies sur le dos des travailleurs et travailleuses.

Ces réflexions ont été transmises au gouvernement dès 2011 sans qu'il n'y ait eu de suite. Pourtant, plusieurs autres provinces ont agi avec diligence pour adopter un cadre réglementaire pour les agences de placement de personnel²⁰. La FTQ se réjouit que le gouvernement ait enfin décidé de rectifier le tir.

Recommandation n° 8

La FTQ appuie sans réserve les dispositions du projet de loi interdisant à une agence de placement de personnel d'accorder « à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine » (article 5).

¹⁹ CSD, CSN, CSQ et FTQ, *op. cit.*

²⁰ La Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Alberta et l'Ontario ont adopté de telles mesures. Cette dernière a adopté une des lois les plus complètes en la matière au Canada. Source : Dalia GESUALDI-FECTEAU et Camille G. GRENON, *op.cit.* p.6.

2.4 Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires : une main-d'œuvre fragilisée et vulnérable

Les personnes étrangères qui viennent travailler temporairement au Québec s'y établissent via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement canadien. La raison première de l'existence du PTET est de répondre à la demande des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement, à cause de pénuries temporaires de main-d'œuvre spécialisée, non spécialisée ou occupant un emploi saisonnier. Depuis des décennies, ce programme est utilisé dans l'agriculture où des travailleuses et des travailleurs, surtout mexicains et guatémaltèques, sont embauchés pour effectuer les travaux agricoles. Au Québec, ce programme est géré par la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME). Sont aussi visées par ce programme canadien les aides familiales résidentes. Plus récemment, des entreprises œuvrant dans le secteur des ressources naturelles en région ont fait appel à ce programme pour l'embauche de plusieurs travailleurs et travailleuses étrangers temporaires dans des métiers non spécialisés.

Ce programme a des effets négatifs importants sur les travailleuses et les travailleurs migrants, car il est conçu de sorte que ces personnes sont mises dans une situation de grande dépendance envers l'employeur. En effet, leur permis de travail doit être valide auprès d'un seul employeur, dans un poste spécifique, à un salaire donné, dans un établissement précis. Ces personnes ne peuvent donc pas être promues au sein de l'entreprise et ne peuvent pas travailler dans un autre établissement, même si c'est pour le même employeur. Elles ne peuvent pas travailler pour une autre entreprise. Si elles veulent quitter leur emploi pour en trouver un autre, ce dont ont droit les autres citoyens et citoyennes, résidentes et résidents permanents, elles ne peuvent pas le faire sans se retrouver dans l'illégalité.

En principe, les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires sont assujettis aux lois québécoises du travail (normes du travail, accidents du travail, santé et sécurité au travail, etc.). Ils sont également couverts par le régime public d'assurance maladie. Mais dans la pratique, réclamer des salaires dus, déclarer un accident de travail ou se plaindre des conditions de logement sont toutes des actions difficiles à mener pour eux, avec des retombées potentiellement négatives (par exemple, un rapatriement sans possibilité de contester). D'autre part, ces travailleurs et travailleuses sont sujets à des abus : obligation de payer des sommes exagérées (ex : transport ou logement), confiscation de leurs pièces d'identité, imposition de mauvaises conditions de travail par des employeurs sans scrupule. Il s'agit donc d'une main-d'œuvre fragilisée par le manque de ressources et plus vulnérable aux abus.

Rapidement, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont sonné l'alarme en dénonçant les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles étrangers. La FTQ s'est empressée de dénoncer le fait que le gouvernement du Québec cédait ses pouvoirs d'accueil, de protection et d'intégration des personnes migrantes aux mains des entreprises, délaissant là ses devoirs fondamentaux.

Recommandation n° 9

La FTQ accueille favorablement l'encadrement des activités des agences spécialisées dans la main-d'œuvre étrangère temporaire (article 33) pour interdire certains abus parmi les plus criants, soit la confiscation par l'employeur des documents personnels ainsi que l'imposition de frais indus relatifs au recrutement du travailleur et de la travailleuse.

La FTQ demande au gouvernement d'en faire davantage pour protéger les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, notamment en modifiant le *Code du travail* de manière à assurer leur droit à la syndicalisation et à la négociation collective.

2.5 La coresponsabilité : une approche sensée

Devant les limites de l'approche globale, le groupe syndical sur le Comité sur les agences de placement temporaire du CCTM jugeait à propos la proposition « [d']introduire certains amendements législatifs afin de prévoir une coresponsabilité en matière d'obligations prévues à l'égard du salarié de l'agence en certaines circonstances²¹ ». Il proposait d'enchâsser dans le *Code du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et la LNT une disposition déclarant que l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente constituent un seul employeur dans le cas où le personnel fourni par l'agence remplace un travailleur ou une travailleuse qui serait normalement couvert par une accréditation syndicale existante. Ainsi, le statut juridique des travailleurs et travailleuses des agences serait clair dans cette situation.

Le projet de loi modifie l'article 95 de la LNT et stipule que « l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'un salarié sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements²² ».

Recommandation n° 10

La FTQ salue cette initiative d'introduire une responsabilité solidaire entre l'agence et l'entreprise cliente pour les obligations pécuniaires (article 34). Toutefois, à l'instar de plusieurs experts et groupes de défense des travailleurs et travailleuses non syndiqués, la centrale estime que l'agence et l'entreprise cliente devraient être solidairement responsables de toute obligation découlant de la LNT, du *Code du travail*, de la LSST et de la LATMP²³.

²¹ CSD, CSN, CSQ et FTQ, *op. cit.*, p.9.

²² QUÉBEC, *Projet de loi n° 176 – Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, mai 2018, article 34, p.12 [ci-après *Projet de loi n° 176*].

²³ CSD, CSN, CSQ et FTQ, *op. cit.*, p.10.

2.6 Un règlement s'impose dans les meilleurs délais

Le projet de loi bonifie la LNT pour encadrer les agences de placement, notamment en les obligeant à obtenir un permis et en interdisant une entreprise cliente à recourir intentionnellement à une agence de location de personnel qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission pour se défilier de ses obligations envers les personnes salariées embauchées via une agence. Un des objectifs poursuivis par l'émission d'un permis est d'éviter qu'au moment où des employés d'agence cherchent à faire respecter des droits ou tentent de réclamer des sommes dues, ils ne puissent obtenir justice si l'agence déclare faillite ou disparaît du jour au lendemain sans laisser de trace (*fly by night*). Ainsi, la FTQ se réjouit de l'obligation pour toute agence de placement de personnel ou agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires de détenir un permis pour pratiquer au Québec. Cette condition permet de s'assurer du sérieux de ces agences de location de personnel et de se prémunir contre celles qui sont malhonnêtes ou qui ont des agissements frauduleux.

Toutefois, c'est par la voie d'un règlement que le gouvernement a choisi de définir des aspects cruciaux de l'encadrement des agences. Le projet de loi prévoit que les définitions (agence de placement, entreprise cliente, travailleur étranger temporaire, etc.), les catégories de permis, la durée et le renouvellement du permis, les mesures administratives et les obligations qui échoient à l'entreprise cliente qui s'engage avec une agence feront l'objet d'un règlement qui sera publié ultérieurement dans la Gazette officielle du Québec avant son adoption.

Il n'est pas vain de rappeler qu'un règlement constitue un acte administratif du gouvernement qui ne fait pas l'objet d'un débat à l'Assemblée nationale²⁴. Ainsi, le gouvernement élaborera ce règlement à sa guise, sous l'influence des puissants lobbies patronaux, sans véritable transparence et sans débat. C'est dans le cadre d'une annonce publiée à la Partie II de la Gazette officielle du Québec que les groupes de la population civile, dont les syndicats, pourront se faire entendre sur le projet de règlement. Cette façon de procéder oblige donc les groupes à être très vigilants et à épilucher scrupuleusement les annonces pour éviter que le règlement ne passe sous le radar.

Notre inquiétude est que le contenu et la date de dépôt du règlement ne sont pas connus, alors qu'il portera sur les éléments qui constituent le nerf de la guerre de l'encadrement des agences de placement temporaire. Entre-temps, l'industrie des agences de placement de personnel continuera d'évoluer dans un contexte non réglementé au détriment des travailleurs et des travailleuses recrutés par ces agences. La FTQ est aussi préoccupée par le risque qu'un tel dépôt soit indument retardé. Si l'on se fie, par exemple, au cas du projet de loi n° 53 *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires* dont la FTQ souhaitait une adoption rapide, ce dernier n'a pas encore été sanctionné alors que dès 2016, il a fait l'objet d'un consensus entre les parties syndicales et patronales.

²⁴ Lucie LAUZIÈRE, *L'élaboration des lois et des règlements au Québec*, Chaire de rédaction juridique Louis-Philippe-Pigeon, Université Laval, août 2011, 19 p., [En ligne] [www.redactionjuridique.chaire.ulaval.ca/sites/redactionjuridique.chaire.ulaval.ca/files/lauziere-lelaboration_des_lois_et_des_reglements_au_quebec_2011.pdf].

La FTQ compte bien transmettre ses commentaires concernant le projet de règlement qui sera soumis pour approbation. Ce règlement sera notamment jaugé à l'aune des recommandations qui ont été énoncées dans le cadre de ses travaux du groupe syndical soit :

- Obtention d'un permis à durée limitée et non transférable, renouvelable à certaines conditions, pouvant être révoqué ou suspendu en cas de non-respect des lois ou de pratiques déloyales;
- Obligation de démontrer sa solvabilité et de la garantir par caution;
- Réalisation de vérifications afin de s'assurer que l'agence ne serve pas de paravent ou d'intermédiaire pour contourner les lois²⁵.

Recommandation n° 11

Considérant que le contenu du règlement est la pièce maîtresse qui encadrera véritablement les activités de cette industrie, la FTQ demande au gouvernement d'agir rapidement en publiant le projet de règlement dans la Gazette officielle dès que le projet de loi n° 176 sera sanctionné.

²⁵ CSD, CSN, CSQ et FTQ, *op. cit.*, p.6

Partie 3 – Clauses de disparité de traitement : encore du travail à faire

La multiplication des clauses de disparité de traitement représente une grave injustice intergénérationnelle. Plusieurs conflits de travail majeurs sont survenus parce que les employeurs voulaient inclure à la convention collective des discriminations fondées sur la date d'embauche.

En décembre 2017, Québec solidaire a déposé une motion à l'Assemblée nationale demandant le dépôt d'un projet de loi afin d'interdire les clauses de disparité de traitement fondées sur la date d'embauche et de faire en sorte qu'il soit adopté d'ici juin 2018. Cette motion a été adoptée à l'unanimité par tous les partis politiques²⁶. Cela augurait bien. Voilà des années que la FTQ se bat contre les clauses de disparité de traitement, communément appelées « clauses orphelin », qui constituent une injustice flagrante principalement envers les jeunes travailleurs et travailleuses. C'est donc avec un certain optimisme que nous avons attendu le dépôt du projet de loi.

3.1 Pour l'élimination de toutes les clauses de disparité de traitement

La lecture des notes explicatives du projet de loi n° 176 était plutôt encourageante. Elles laissent en effet présumer que le gouvernement respecte l'engagement pris en décembre : « Également, le projet de loi interdit que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés, de même qu'il interdit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés²⁷ ». Plus loin, l'article 32 assure la mise en œuvre de ce principe en ajoutant l'alinéa suivant à l'article 87.1 de la LNT : « Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement²⁸ ». La FTQ ne peut qu'applaudir vigoureusement à cette modification apportée à la LNT.

Cependant, le désenchantement survient à la lecture de l'avant-dernier article du projet de loi, soit l'article 46, lequel accorde une amnistie aux entreprises qui possèdent déjà une clause de disparité de traitement relativement aux régimes de retraite et d'assurances collectives. La FTQ est estomaquée par une telle proposition. Depuis une dizaine d'années, ces clauses se sont multipliées à vitesse grand V. Le Bureau de l'actuaire en chef du gouvernement fédéral confirme l'existence d'une « tendance, en particulier dans le secteur privé, à établir ou à convertir à un nouveau genre de régime à prestations déterminées et à cotisations déterminées²⁹ ». En 2004, il

²⁶ QUÉBEC, *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, 1^{er} décembre 2017, 41^e législature, 1^{re} session, vol. 44 n° 301, [En ligne] [m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/41-1/journal-debats/20171201/209803.html].

²⁷ QUÉBEC, *Projet de loi n° 176*, notes explicatives, 4^e paragraphe, p.2.

²⁸ *Ibid.*, p.10.

²⁹ BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES DU CANADA, *Régimes de pension agréés (RPA) et autres types de véhicules d'épargne – Couverture au Canada*, [En ligne] [www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/fs-fr/Pages/FS_RPP_2017.aspx].

n'y avait que 18 000 personnes participant à ce type de régime, comparativement à 711 000 en 2015³⁰. Cela signifie que le phénomène est à la hausse. La FTQ s'inquiète de cette tendance qui pourrait se poursuivre.

Avec l'introduction d'une telle disposition dans la LNT, le gouvernement s'apprête à légaliser l'injustice faite à tous ces travailleurs et ces travailleuses qui subissent depuis des années une discrimination odieuse en raison de leur date d'embauche. Absolument rien ne justifie cette iniquité.

Recommandation n° 12

La FTQ dénonce haut et fort l'article 46 – lequel légalise les clauses de disparité de traitement existantes – et exige son retrait du projet de loi actuel.

3.2 Une lutte toujours pertinente

Cela fait plus de 20 ans que le gouvernement sait que les clauses de disparité sont immorales, sinon illégales. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) a sonné l'alarme dès 1990. Elle estimait que cette pratique pouvait être discriminatoire pour les personnes qui entraient ou venaient d'entrer sur le marché du travail, notamment les jeunes, les femmes et les personnes immigrantes. En 1998, elle a constaté que le secteur du commerce et le secteur municipal recouraient massivement aux clauses de disparité et a émis un deuxième avis sur le sujet³¹. La CDPDJ a recommandé que la LNT interdise cette pratique.

Par la même occasion, la FTQ est montée à l'assaut pour faire interdire ce type de clauses. À l'époque, les projecteurs étaient surtout tournés sur les clauses de disparité salariale. Lors du dépôt, en 1999, du projet de loi n° 67, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, la FTQ a recommandé une mise en œuvre relativement rapide du projet de loi. Elle a insisté sur l'importance d'inscrire ce nouveau droit dans la durée, c'est-à-dire qu'elle a demandé une transition adéquate de sorte que suffisamment de temps soit accordé pour permettre à tous les acteurs (employeurs, travailleurs et syndicats) d'intégrer ce changement. Dans le cas des milieux syndiqués, la FTQ a proposé que la loi s'applique dès le renouvellement de la convention collective³². Pour les conventions collectives de longue durée, elle a proposé un délai maximal de cinq ans; pour celles en cours de négociation, l'obligation d'intégrer dès maintenant les paramètres de la modification.

La loi est entrée en vigueur l'année suivante. Mais quatre ans plus tard, le ministère du Travail a constaté que « les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales sont

³⁰ *Idem.*

³¹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La rémunération à double palier et les autres clauses dites « orphelins » dans les conventions collectives : conformité au principe de non discrimination*, 24 avril 1998, p. 4.

³² Pour une majorité de cas, dans des délais de moins de trois ans.

demeurées aussi présentes qu'avant l'application des dispositions interdisant les disparités de traitement³³ ».

De fait, les disparités demeurent criantes dans les régimes de retraite. La crise financière de 2008, entre autres choses, a mis à mal les régimes de retraite à prestations déterminées. La FTQ a alors fait preuve de flexibilité. Nous avons accepté que des mesures d'allégements soient apportées au financement de ces régimes. Puis, en 2015, nous avons participé dans un esprit d'ouverture aux travaux de réflexion du CCTM visant à développer une méthode de financement stable.

La FTQ avait alors rappelé que les régimes à prestations déterminées sont les meilleurs outils pour assurer une sécurité financière à la retraite, en complément à de bons régimes publics. Nous étions d'accord qu'il fallait « agir de manière prompte et déterminée afin [d'en] assurer la pérennité³⁴ ». Les travaux du CCTM ont abouti au projet de loi n° 57, *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées*.

Le gouvernement proposait que les employeurs soient dispensés de l'obligation de combler les déficits actuariels des régimes complémentaires de retraites à prestations déterminées. Les employeurs faisaient valoir que cette obligation les avait poussés dans une situation financière précaire à la suite de la crise financière de 2008. L'obligation a donc été levée afin de sauver les régimes à prestations déterminées. En contrepartie, cette mesure devait mettre un frein à la mise en place de clauses de disparité de traitement avec l'introduction de régimes à cotisation déterminée pour les nouveaux travailleurs et travailleuses. Or, cela n'a pas été le cas.

3.3 Pour des solutions négociées

La FTQ tient à rappeler que les régimes complémentaires de retraite constituent une condition de travail négociée qui fait partie de la rémunération globale. Pour la centrale, il est hors de question que des travailleurs et des travailleuses aient une condition de travail moins avantageuse que d'autres personnes salariées sur la base de leur date d'embauche. De fait, la présence des clauses de disparité de traitement va à l'encontre de l'équité intergénérationnelle et précarise la santé financière des futures cohortes des personnes retraitées.

La FTQ est donc à la recherche de solutions qui s'inscrivent dans le cadre de la négociation collective. Pour y arriver, le gouvernement doit rééquilibrer le rapport de force de manière à offrir aux parties la marge de manœuvre nécessaire pour agir.

³³ MINISTÈRE DU TRAVAIL ET COMMISSION SUR LES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport sur l'application des dispositions de la loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, 28 juin 2004, p.V.

³⁴ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le projet de loi n° 57 présenté à la Commission de l'économie et du travail*, 28 octobre 2015, p. 2.

3.4 Un meilleur équilibre dans le rapport de force

Questionnée au sujet de la disposition législative qui institutionnalise les clauses de disparités de traitement existantes, la ministre du Travail, Mme Vien a répondu qu'il n'appartenait pas au gouvernement de se mêler des négociations: « Comment aurions-nous pu, Monsieur le Président, nous, comme gouvernement, comme parlementaires, aller jouer à l'intérieur de ces conventions collectives là qui ont déjà été négociées?³⁵ »

La ministre semble avoir la mémoire courte. Il y a un peu plus de trois ans, ce gouvernement était à peine élu qu'il allait « jouer » dans les conventions collectives des travailleurs et des travailleuses et des personnes retraitées du secteur municipal. Comme nous l'affirmions dans notre mémoire déposé en août 2014, le projet de loi n° 3 constituait « une attaque des plus vicieuses envers l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du secteur municipal³⁶ ». Loin de favoriser la santé financière et la pérennité de leurs régimes à prestations déterminées, il limitait les coûts pour les employeurs en reniant les engagements pris envers les personnes salariées. Rien n'indiquait que tous ces régimes allaient sombrer en raison de leurs déficits. Des aménagements auraient été possibles pour les régimes en difficulté. En fait, le gouvernement s'est immiscé de façon grossière dans des conventions collectives négociées de bonne foi. Le projet de loi n° 3 était, en pratique, une négation complète de la liberté de négociation.

Aujourd'hui, le gouvernement tente de nous faire croire qu'il ne peut interdire les clauses de disparité de traitement sous prétexte de ne pas vouloir s'ingérer dans les conventions collectives. Autre ministre, autre discours; deux poids, deux mesures. Même si la FTQ souhaite une intervention gouvernementale afin d'interdire les clauses « orphelin » existantes, elle exhorte le gouvernement à ne pas agir de manière rétroactive. Il ne faut pas modifier les conditions négociées pour le service passé, car il s'agit d'une atteinte aux droits acquis et au processus de négociation. Il appartient aux parties de négocier, au cours d'une période donnée, les modalités touchant le service futur. Il faut le faire de bonne foi, d'autant plus que les régimes de retraite à prestations déterminées sont en bonne santé financière, présentant actuellement un niveau de solvabilité médian de 98 % à l'échelle canadienne³⁷.

De l'avis de la FTQ, le rapport de force actuel entre les parties syndicale et patronale est complètement déséquilibré. Ce sont les employeurs qui prennent l'initiative de déposer des offres comprenant des clauses de disparité de traitement lors du renouvellement des conventions collectives. Ce sont eux qui obligent les syndicats à présenter de telles « offres » à leurs membres. Les personnes syndiquées se sentent souvent obligées de les accepter en échange du maintien de leurs conditions de travail. Une fois les « clauses orphelin » obtenues, les entreprises ne les lâchent pas, même en période faste. Pourtant, les employeurs n'ont plus de raison de recourir à des clauses de disparité de traitement sous prétexte d'un financement trop contraignant. S'ils le font, ce sont pour des raisons idéologiques.

³⁵ QUÉBEC, *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, 21 mars 2018, vol. 44 n° 319.

³⁶ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le projet de loi n° 3 présenté au ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire*, 20 août 2014, p.1.

³⁷ Données de la firme Mercer, citées dans Francis VAILLES, « Retraite – Exit la fin du monde », *La Presse+*, 9 avril 2018.

Recommandations n° 13

La FTQ salue l'interdiction des disparités de traitement en fonction de la date d'embauche pour les régimes de retraite et les autres avantages sociaux (article 32). Pour arriver à éliminer toutes les clauses existantes dans les milieux de travail, nous proposons :

1. Pour les conventions collectives en cours de négociation, au moment de l'adoption de la loi, que celle-ci prévoit une obligation d'intégrer immédiatement les paramètres de la modification législative;
2. Que cette obligation se concrétise à la date du renouvellement global de toutes les conventions collectives;
3. Pour les milieux de travail non syndiqués, que cette obligation se réalise dans un délai maximal d'un an.

Partie 4 – Assurer des mécanismes effectifs de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel ou psychologique

En 2002, la LNT a été modifiée pour intégrer des mécanismes de lutte contre le harcèlement psychologique au travail. Avec le recul, il ne fait pas de doute que les nouvelles dispositions ont permis aux travailleurs et aux travailleuses de mieux protéger leur santé psychologique ou leur intégrité physique et de faire respecter leur droit à un milieu de travail sain. Aujourd'hui, malgré l'amélioration des recours et du traitement des plaintes, force est de constater que les cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement de nature sexuelle sont toujours présents dans les milieux de travail, et continuent de nuire à la qualité de l'environnement psychologique et physique de nombreux travailleurs et travailleuses.

La FTQ accueille avec intérêt les ajouts apportés par le projet de loi n° 176 relativement à la prévention et à l'intervention en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Parmi ceux-ci, la nomination rapide par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'une personne pour aider les parties (article 38) donnera une chance supplémentaire de régler une plainte avant la judiciarisation du dossier. De même, l'inclusion de la définition du harcèlement sexuel dans la loi (article 30), bien qu'elle réponde à la jurisprudence établie en la matière, a le mérite de clarifier la portée des pratiques à connotation ou à visée sexuelle interdites dans les milieux de travail. Ensuite, l'obligation faite à l'employeur d'« adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes » (article 31) nous permet de croire à l'intégration et à la régularisation d'une pratique d'information et d'éducation de nature préventive dans les milieux de travail. Celle-ci permettra certainement aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir l'heure juste sur les comportements tolérés ou non, ainsi que sur leurs droits et recours, sans subir de distorsion au cas par cas.

Ceci étant dit, il importe que de telles politiques soient rigoureusement au diapason de l'état du droit, qu'elles n'aient pas pour effet de restreindre ou de diminuer les droits des travailleurs et des travailleuses à leur intégrité physique ou morale, ni à engager des recours s'ils sont victimes de ces situations. L'État devra assurer un encadrement strict et veiller à l'application rigoureuse de cette obligation dans les milieux de travail. À cette fin, il pourrait édicter un règlement pour : baliser les critères relatifs au contenu de la politique, à l'accès aux recours ou à la formation offerte aux travailleurs et aux travailleuses; prévoir les mesures relatives à la confidentialité des dossiers; assurer les mécanismes qui garantissent l'impartialité du traitement des plaintes; définir des mécanismes clairs et impartiaux pour les situations où des membres de la direction ou des représentants de l'employeur en position d'autorité sont en cause ou en conflit d'intérêt ou de loyauté; etc. Ainsi, il importe de s'assurer que la politique d'entreprise soit engageante et contraignante pour l'employeur et non restrictive pour les travailleurs et les travailleuses.

De plus, la politique doit faire clairement savoir que la plainte ou le mécanisme local ne disposent ni n'empêchent le droit de la personne salariée de déposer une plainte auprès de la

CNESST ou de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), et qu'elle ne doit pas subir de pénalité ni de représailles pour cette raison. Enfin, la CNESST ou la CDPDJ pourraient fournir aux entreprises, sur une base régulière, un modèle et un guide d'application qui tiennent compte des développements récents en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Cela permettrait aux petites entreprises, qui disposent de peu de moyens pour élaborer une telle politique, de bénéficier d'un soutien et d'une expertise fiables, et de se conformer rapidement à cette nouvelle obligation, au bénéfice de leur personnel.

Recommandation n° 14

La FTQ recommande que le gouvernement prenne les moyens appropriés, notamment réglementaires, pour que la politique d'entreprise en matière de prévention du harcèlement psychologique soit au diapason de l'état du droit et réponde à des normes précises afin d'assurer aux salariés le respect de leurs droits et le traitement diligent, confidentiel, transparent et impartial de leurs démarches ou plaintes, sans pénalité ni représailles.

Enfin, la FTQ voit d'un bon œil la volonté d'établir une passerelle de communication et, incidemment, de collaboration entre la CNESST et la CDPDJ dès le dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel (article 37). Cela favorisera une meilleure prise en charge des dossiers pour les victimes, particulièrement lorsqu'elles ne sont pas syndiquées et n'ont donc pas accès à des services professionnels ni à une représentation dans le processus de plainte. Cette collaboration, plus systématique, permettra à ces personnes de disposer d'un éventail plus complet d'information et de possibilités quant aux recours qu'elles peuvent exercer. Elles pourront alors choisir la meilleure voie pour leur plainte en toute connaissance de cause, sans nécessairement épuiser leurs options. Cependant, rappelons qu'une plainte intentée en vertu de la LNT « doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation » d'une conduite vexatoire (article 123.7 LNT), alors qu'une victime dispose de trois ans pour intenter une plainte en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. Il importe d'assurer un équilibre dans les voies de recours, en réduisant les écarts qui peuvent exister entre ces dernières, notamment quant aux délais de prescription.

Recommandation n° 15

La FTQ recommande que le délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel en vertu de la LNT soit porté de 90 jours à 12 mois, afin de réduire l'écart avec un recours en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne.

Conclusion

Depuis sa fondation, la FTQ se porte à la défense des intérêts de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Elle milite pour leur droit à des conditions de travail décentes, qui respectent leur dignité et leur vie personnelle. C'est pourquoi, au cours des dernières années, la centrale a joint la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et mené diverses campagnes en faveur de l'abolition des clauses de disparité de traitement, de la réglementation des agences de placement temporaire et de l'instauration d'un salaire minimum à 15 \$ de l'heure.

Dans l'ensemble, la FTQ accueille favorablement les avancées que le projet de loi n° 176 apporte à la *Loi sur les normes du travail*, lesquelles vont dans le meilleur intérêt des travailleurs et travailleuses. La centrale souhaite donc son adoption d'ici la fin de la session parlementaire.

À plus d'un titre, le projet de loi répond à certaines attentes et revendications portées par le mouvement syndical et les groupes sociaux depuis de nombreuses années. Particulièrement, les modifications destinées à soutenir la conciliation travail-famille, celles qui visent à clarifier les obligations en matière de prévention du harcèlement psychologique et sexuel, de même que celles visant à encadrer et à responsabiliser le recours aux agences de placement temporaire. Enfin, la centrale se réjouit qu'on s'attaque aux clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et des assurances collectives qui discriminent les travailleurs et les travailleuses en raison de leur date d'embauche. Toutefois, nous appelons le gouvernement à faire preuve de leadership et à abolir toutes les clauses de disparité de traitement.

Cela dit, des chantiers complémentaires et plus approfondis devront être ouverts par le gouvernement pour poursuivre la modernisation des conditions de travail du plus grand nombre. Quelques pistes ont été mentionnées dans ce mémoire.

Enfin, puisque la LNT est le socle universel qui doit assurer des conditions de travail décentes pour toutes les personnes en emploi, la FTQ croit que cette réforme pourrait être une occasion privilégiée de bonifier les mécanismes de rémunération de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec. À cette fin, un processus de fixation du taux du salaire minimum plus transparent et plus ouvert serait approprié. La centrale est d'avis qu'un comité de réflexion devrait être mis sur pied et inclure les partenaires sociaux, tels que les organisations syndicales, pour discuter des objectifs sociaux du salaire minimum et évaluer différentes pratiques quant à sa fixation. Enfin, la FTQ demande au gouvernement de ne pas modifier les dispositions de la LNT encadrant le salaire à pourboire et l'invite plutôt à rehausser la rémunération des travailleurs et des travailleuses à bas salaires, de manière générale, en portant à 15 \$ le taux du salaire minimum, pour leur donner accès à un revenu décent.