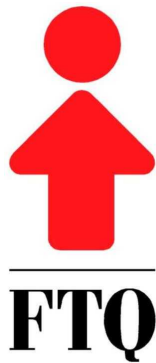


Mémoire de la  
Fédération des travailleurs et  
travailleuses du Québec (FTQ)



présenté à la  
Commission de l'économie et du travail

sur

Les modifications apportées à la  
Loi sur les normes du travail et  
d'autres dispositions législatives

Décembre 2002

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
565, boul. Crémazie Est, Bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3  
Téléphone : (514) 383-8000  
Télécopie : (514) 383-8001  
Site : <http://www.ftq.qc.ca>

Dépôt légal – 4<sup>e</sup> trimestre 2002  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-89480-123-8

# Table des matières

Introduction .....	5
1. Le renforcement du caractère universel de la <i>Loi</i> .....	6
Le travail À domicile.....	6
Les gardiens et gardiennes de personnes.....	6
Les pouvoirs du commissaire.....	7
Égalité de traitement.....	8
2. Le harcèlement psychologique au travail.....	8
3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle .....	9
CONGÉS PARENTAUX.....	9
Le temps supplémentaire.....	10
4. Améliorer la protection des salariés .....	10
5. Les jours fériés, chômés et payés .....	11
La Fête nationale .....	11
6. La garantie du salaire minimum.....	11
Le paiement de l'uniforme .....	11
Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur .....	12
CONCLUSION .....	13
NOS RECOMMANDATIONS.....	14



## Introduction

Le 7 novembre dernier, la FTQ a manifesté un accueil favorable au projet de loi déposé par le ministre du Travail, tout en laissant savoir qu'elle souhaitait voir ce dernier bonifié sur certains points. Le présent mémoire a pour but de vous faire connaître ces réserves.

Mais avant, il faut souligner que ce sont près d'un million et demi de Québécois et de Québécoises qui bénéficieront désormais de conditions de travail minimales améliorées et de nouveaux droits. Nous l'avons dit à plusieurs reprises, la *Loi* actuelle souffre depuis trop longtemps de défauts et de lacunes qu'il s'agissait de corriger au plus tôt.

Le Projet de loi 143 répond grandement à cette nécessité. La FTQ est particulièrement heureuse des mesures prévues en vue de favoriser davantage la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle, ainsi que l'inclusion d'un chapitre spécifique sur le harcèlement psychologique au travail et l'institution d'un recours spécifique. Nous apprécions également les mesures liées au renforcement du caractère universel de la *Loi*, comme l'intégration de l'ensemble des catégories de salariés agricoles et des gardiennes de personnes. Nous relevons tout aussi positivement la garantie du paiement du salaire minimum et le rapatriement dans la *Loi sur les normes* les dispositions relatives aux licenciements collectifs.

En octobre dernier, la FTQ s'est présentée devant la Commission des affaires sociales afin de faire connaître son point de vue sur le Projet de loi 112 visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Nous disions alors ceci :

*«Il n'est pas inutile d'insister sur la nécessité d'améliorer la qualité des emplois. Sur ce point, nous avons, entre autres, fait valoir nos recommandations lors de la consultation sur les modifications et améliorations à apporter à la Loi sur les normes du travail au printemps dernier.»*

Aujourd'hui, on peut vous dire que les améliorations apportées à la *Loi sur les normes du travail* procéderont de cette lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Nous sommes de ceux et celles qui n'ont jamais cessé de croire que des conditions et des protections minimales peuvent avoir un pouvoir d'attraction pour des milliers et des milliers de personnes qui ont à toutes fins pratiques le choix entre être pauvre en travaillant 50 ou 60 heures dans des conditions infernales et pour un salaire de misère ou être pauvre sous la couverture de l'aide sociale.

Si le Projet de loi 143 représente incontestablement un pas dans cette direction, il reste par ailleurs certains points que nous aimerions amender.

# 1. Le renforcement du caractère universel de la *Loi*

## LE TRAVAIL À DOMICILE

La FTQ est fortement désappointée de voir l'insuffisance des mesures quant au travail à domicile. Nous vous l'avons dit le printemps dernier, trop d'employeurs échappent à l'application des normes du travail lorsqu'ils ont recours à du travail à domicile. On aurait pu vous faire témoigner ici plusieurs travailleuses du vêtement, qui travaillent à la pièce et qui se font l'équivalent de 2 \$ ou 3 \$ l'heure ! Plusieurs d'entre nous ignorent même qu'elles existent. Dans de tels cas, il deviendra impossible d'appliquer les dispositions relatives à la garantie du paiement du salaire minimum. À moins d'un mécanisme qui oblige l'inscription de ces salariés auprès du ministère du Travail, de nombreux employeurs réussiront à passer à travers les mailles du filet.

*Nous proposons d'inclure dans la Loi l'obligation pour l'employeur d'inscrire ces salariés auprès du ministère du Travail en faisant état de leurs conditions de travail, car ces salariés doivent bénéficier des mêmes droits, avantages et traitements que tous les autres salariés assujettis à la Loi.*

## LES GARDIENS ET GARDIENNES DE PERSONNES

Nous comprenons mal comment, d'un côté, on puisse proposer d'assujettir les domestiques résidant chez leur employeur au taux général du salaire minimum et à la durée de la semaine normale de travail et que de l'autre, on puisse exclure les gardiens et gardiennes de personnes de ces dispositions. La frontière n'est pas large entre la définition d'une domestique et celle d'une gardienne dont la fonction exclusive est par exemple de prendre soin dans un logement d'une personne âgée et d'effectuer des travaux ménagers reliés aux besoins immédiats de cette personne.

Nous nous demandons même s'il ne vaudrait pas mieux regrouper ces deux catégories d'emploi. À la lecture de l'étude réalisée par Ruth Rose et Elizabeth Ouellet en avril 2002<sup>1</sup>, il est souvent difficile de faire la différence.

Par ailleurs, le Projet de loi entend assujettir les gardiens et gardiennes de personnes aux normes du travail un an après l'entrée en vigueur de la *Loi* et moduler un rehaussement graduel des salaires vers le niveau du salaire minimum sur un horizon de cinq ans.

---

<sup>1</sup> Rose, Ruth et Ouellet, Elizabeth, *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, Association des aides familiales du Québec, avril 2002.

Comment expliquer qu'un niveau inférieur au taux général du salaire minimum puisse à la fois être considéré comme inacceptable et indécent pour une catégorie de salariés, et être jugé convenable et approprié pour une autre catégorie, par surcroît fort comparable ?

Nous pouvons penser que le gouvernement envisage un certain délai pour mettre en place certaines mesures fiscales pour venir en aide aux familles à bas revenus ayant des besoins de garde particuliers, mais nous croyons que le Projet est sur la table depuis assez longtemps pour que les bâtisseurs de budget aient eu le temps suffisant pour y penser. Année après année, les différents budgets rivalisent invariablement au chapitre des innovations fiscales ! Néanmoins, nous nous laissons le bénéfice du doute et sommes prêts à retarder d'un an l'assujettissement de ces salariés à la *Loi sur les normes*.

*Nous proposons l'application de la semaine normale de travail aux gardiens et gardiennes de personnes, leur assujettissement à l'ensemble des normes du travail, y compris le salaire minimum, au plus tard un an après la date d'entrée en vigueur de la présente loi.*

De la même manière que pour le travail à domicile, il arrive trop souvent que le travail des domestiques et celui des gardiens et gardiennes de personnes soit parfaitement ignoré.

*Nous proposons donc la mise en place d'un registre des employeurs qui ont recours à des domestiques ou à des gardiens et gardiennes de personnes.*

Soulignons que la Colombie-Britannique a adopté une telle mesure en 1995. Le Centre de ressources humaines du Canada informe les employeurs de cette province de leur obligation d'inscrire leur aide familiale au registre dans les trente jours suivant leur embauche. Si telle embauche est faite par l'intermédiaire d'une agence de placement, cette dernière a elle aussi l'obligation d'indiquer à l'employeur son obligation d'inscription au registre. Selon une représentante de la *West Coast Domestic Workers' Association*, cette mesure a permis d'accroître de façon significative le nombre d'employeurs inscrits depuis 1995. Par le moyen du registre, le gouvernement peut également faire parvenir de l'information à ces employeurs sur les normes minimales de travail.

## **LES POUVOIRS DU COMMISSAIRE**

Au chapitre des pouvoirs du commissaire du travail, l'article 123 indiquerait que ce dernier n'a pas le pouvoir d'ordonner la réintégration d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée».

Ce libellé risque d'enlever le droit à la réintégration pour certaines catégories de salariées, comme les préposées aux bénéficiaires ou les infirmières auxiliaires qui trop souvent encore, particulièrement en centres d'accueil privés, n'ont que les normes du travail comme protection. Il faudrait donc que le libellé en question précise la nature de l'employeur.

*Nous proposons donc le libellé suivant : «Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, pour le compte d'un employeur qui n'est pas une personne morale.»*

## **ÉGALITE DE TRAITEMENT**

Alors que le travail précaire (temps partiel, contrats à durée déterminée, occasionnels, sur appel, etc.) ne cesse de croître au rythme d'un raz-de-marée, nous nous permettons d'insister sur la nécessité d'une équité complète. Plus les écarts se creusent entre les statuts réguliers de travail et les «autres», plus les employeurs ont intérêt à embaucher les «autres» puisqu'ils coûtent passablement moins cher. Lorsqu'un employeur verse des contributions pour le compte de régimes collectifs de retraite et d'assurances ou encore au titre de congés de maladie et de congé annuel pour des employés réguliers, il devrait rendre ces avantages disponibles pour les statuts d'emploi autres que réguliers sur une base proportionnelle, ou, sur demande du salarié, selon une compensation monétaire équivalente.

Le Projet de loi convient d'octroyer certains droits et avantages dans certains cas seulement, essentiellement au chapitre des congés fériés. À l'heure où les mots équité et égalité de traitement sont sur toutes les lèvres, il nous semble approprié de traduire cette réalité dans le texte de loi. Nous répétons, encore une fois, que le marché du travail, même dans ses conditions minimales, doit exercer un attrait certain pour concourir à la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. L'accès à des protections sociales, même partielles, participe à cette lutte.

*Nous proposons d'inclure l'obligation pour les employeurs de rendre disponibles tous les droits et avantages sur une base proportionnelle, ou, sur demande du salarié, selon une compensation monétaire équivalente.*

## **2. Le harcèlement psychologique au travail**

Nous saluons l'introduction d'une définition de la notion de harcèlement psychologique au travail, de l'obligation pour les employeurs de maintenir un climat exempt de tel harcèlement ainsi que de l'institution d'un recours spécifique.



Nous insistons toutefois sur le fait qu'il faudra nous donner les moyens de la mesure, c'est-à-dire l'accroissement des ressources pour pouvoir faire face à ces situations, tout aussi complexes que multiples.

### **3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle**

À l'exception de quelques bémols, la FTQ est satisfaite des mesures annoncées dans le Projet de loi, à l'heure où de plus en plus d'individus, et principalement des femmes, sont appelés à prendre soin d'un proche, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'une personne plus âgée, tout en continuant de travailler. Toutefois, il nous semble que certaines de nos propositions devraient être retenues.

#### **CONGÉS PARENTAUX**

Nous réitérons ici qu'il y aurait lieu d'amender l'article 74 de la *Loi* pour y ajouter la notion d'absence pour congé parental. L'article prévoit que si un salarié s'absente pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Nous considérons que l'omission du congé parental se doit d'être corrigée puisque la définition donnée par le **Document de consultation** traite des congés parentaux comme étant le congé de maternité et le congé parental et que les modifications s'appliquent aux congés parentaux : l'inclusion du congé parental à l'article 74 coule de source.

*Nous proposons d'inclure, au deuxième paragraphe de l'article 74 de la Loi, la notion d'absence pour congé parental.*

Le **Document de consultation** prévoyait également de maintenir les avantages sociaux durant l'absence, moyennant le paiement des cotisations habituelles par l'employeur et le salarié. Nous en sommes. Cependant, s'il est des avantages qui exigent des cotisations, il en est d'autres qui n'en exigent aucun et qui doivent être maintenus pendant ces absences. Le Projet de loi stipule que le gouvernement déterminera par règlement les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

Nous croyons que des avantages comme l'accumulation des droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, l'accumulation de l'expérience, l'accumulation du service aux fins de la sécurité d'emploi et le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, devraient être clairement stipulés dans le texte de la *Loi*.

*Nous proposons que la Loi stipule que les salariés bénéficient, pendant les congés de maternité, de paternité ou parental, de tous les autres avantages auxquels ils auraient droit s'ils étaient restés au travail.*

## **LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

Cela fait des années que la FTQ le demande et elle persiste : nous voulons la majoration du temps supplémentaire de 50 % après chaque quart régulier de travail.

Avec le Projet de loi actuel, le droit de refus pourra s'exercer après quatre heures au-delà des heures habituelles ou après quatorze heures de travail par période de 24 heures, ou encore après 12 heures de travail pour les personnes à horaire variable. C'est donc dire qu'un employeur un peu futé pourrait systématiquement organiser le travail de telle sorte qu'il pourrait profiter impunément de travail payé à taux simple, parfois jusqu'à 14 heures par jour, jusqu'à l'atteinte de la semaine normale de travail. Avec le niveau actuel et croissant du travail précaire, ce n'est pas là un scénario hypothétique et invraisemblable.

Cela pose également la question de la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle : cela vient d'autant plus difficile lorsqu'on doit travailler 10, 12 ou 14 heures !

*Nous proposons la majoration du temps supplémentaire de 50 % après chaque quart régulier de travail journalier.*

## **4. Améliorer la protection des salariés**

Nous appuyons l'ajout de l'article 86.1 qui vise le droit au maintien du statut de salarié. Cependant la modification établit que le droit au maintien du statut de salarié existe lorsque des changements apportés par l'employeur n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services. Nous croyons que ce libellé est peut-être trop restrictif et porteur d'interprétation, particulièrement le terme «prestataire de services».

*Nous proposons le libellé suivant : «Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de rompre le lien de subordination qui le lie à cet employeur.»*

Nous aimerions également nous assurer que l'article 122 relatif au recours à l'encontre d'une pratique interdite couvrira cette interdiction à l'employeur de modifier le statut de salarié dans les circonstances précitées.

## **5. Les jours fériés, chômés et payés**

### **LA FETE NATIONALE**

Nous avons toujours des problèmes d'application avec les articles relatifs à la Fête nationale du Québec dans le secteur de l'alimentation et du commerce où nos organisations ont eu maille à partir avec les dispositions actuelles lorsque le 24 juin tombe un dimanche.

L'article 5 de la *Loi sur la fête nationale* prévoit un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin dans le cas où le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié. Cela couvre une bonne partie de salariés qui ne travaillent ni le samedi ni le dimanche, qui bénéficient alors d'une belle fin de semaine de trois jours.

Mais là où les activités se poursuivent, si le 24 juin tombe un samedi, c'est le samedi qui constitue un jour férié et chômé. S'il tombe un dimanche, c'est le 25 juin qui est réputé un jour chômé. Cette situation a provoqué des difficultés par le passé dans le secteur du commerce et de l'alimentation où les salariés de fin de semaine — et ils sont nombreux — ne peuvent pas profiter de la Fête nationale lorsque celle-ci tombe un dimanche. En effet, plusieurs ne travaillent pas le lundi de toute façon et la tombée de la Fête nationale un dimanche n'a plus aucune signification pour eux.

Pourquoi ne pas faire en sorte, comme c'est le cas lorsque la Fête nationale tombe un samedi, que le 24 juin soit chômé et payé lorsqu'il tombe un dimanche ?

*Nous proposons de déterminer qu'à l'exception des secteurs d'activité névralgiques ou de services essentiels, le jour du 24 juin soit chômé et payé le jour même lorsque la Fête nationale tombe un dimanche.*

## **6. La garantie du salaire minimum**

### **LE PAIEMENT DE L'UNIFORME**

Le nouveau libellé se lirait comme suit :

*«Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.»*

*L'employeur ne peut exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.*

*L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger du salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.»*

Nous voulons nous assurer que les deuxième et troisième alinéas visent l'ensemble des salariés et non seulement les salariés payés au salaire minimum. Pourquoi ne pas rendre les choses claires et corriger ces libellés en conséquence ?

## **LE PAIEMENT DES OUTILS, DES FRAIS DE VOYAGE ET DES COÛTS DE LA FORMATION EXIGÉE PAR L'EMPLOYEUR**

L'article 85.1 se lirait 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 au salarié payé au salaire minimum.*

*L'employeur ne peut exiger du salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.*

*Un employeur ne peut exiger du salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.»*

Là encore, nous comprenons que les deuxième et troisième alinéas visent l'ensemble des salariés et non seulement les salariés payés au salaire minimum. Nous vous suggérons également de modifier les libellés en conséquence.

## CONCLUSION

Nous sommes convaincus qu'avec les bonifications que nous proposons au Projet de loi 143, la nouvelle *Loi sur les normes du travail* améliorera de façon significative les droits et les protections minimales de base relatives aux conditions de travail de centaines de milliers de Québécois et de Québécoises.

Cela sera vrai sur papier. Cela devra être vrai dans la réalité.

Pour ce faire, il nous apparaît incontournable que de l'adoption de ce Projet de loi découleront l'accroissement des ressources et l'amélioration du fonctionnement de la Commission des normes du travail.

## NOS RECOMMANDATIONS

**Travail à domicile** : Nous proposons d'inclure dans la *Loi* l'obligation pour l'employeur d'inscrire ces salariés auprès du ministère du Travail en faisant état de leurs conditions de travail, car ces salariés doivent bénéficier des mêmes droits, avantages et traitements que tous les autres salariés assujettis à la *Loi*.

**Gardiens et gardiennes de personnes** : Nous proposons l'application de la semaine normale de travail aux gardiens et gardiennes de personnes, leur assujettissement immédiat à l'ensemble des normes du travail, y compris le salaire minimum.

**Registre des employeurs** : Nous proposons la mise en place d'un registre des employeurs qui ont recours à des domestiques ou à des gardiens et gardiennes de personnes.

**Article 123 – troisième alinéa** : Nous proposons le libellé suivant : «Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, pour le compte d'un employeur qui n'est pas une personne morale.»

**Égalité de traitement** : Nous proposons d'inclure l'obligation pour les employeurs de rendre disponibles tous les droits et avantages sur une base proportionnelle ou selon une compensation monétaire équivalente sur demande du salarié.

**Article 74, deuxième alinéa** : Nous proposons d'inclure la notion d'absence pour congé parental.

**Article 79.3, deuxième alinéa** : Nous proposons que la *Loi* stipule que les salariés bénéficient, pendant les congés de maternité, de paternité ou parental, de tous les autres avantages auxquels ils auraient droit s'ils étaient restés au travail.

**Majoration du temps supplémentaire** : Nous proposons la majoration du temps supplémentaire de 50 % après chaque quart régulier de travail journalier.

**Fête nationale** : Nous proposons de déterminer qu'à l'exception des secteurs d'activité névralgiques ou de services essentiels, le jour du 24 juin soit chômé et payé le jour même lorsque la Fête nationale tombe un dimanche.

MA/gd  
sepb-57  
2002-12-03