

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



sur le document de consultation :

Revoir les normes du travail du Québec, un défi collectif

soumis par le ministre d'État
aux ressources humaines et au travail

Le 3 juin 2002

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
545, boul. Crémazie Est, 17^e étage
Montréal (Québec) H2M 2V1
Téléphone : (514) 383-8000
Télécopieur : (514) 383-8001
Portail : <http://www.ftq.qc.ca>

Dépôt légal – 2^e trimestre 2002
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89480-114-9

Table des matières

Introduction.....	5
1. Le renforcement du caractère universel de la <i>Loi</i>.....	7
2. La conciliation du travail avec responsabilités familiales et vie personnelle	14
3. Le renforcement du caractère universel de la <i>Loi</i>.....	19
4. La garantie du paiement du salaire minimum	24
5. Autres considérations.....	29

Introduction

Portée à la défense inconditionnelle des conditions de vie et de travail et à leur progrès, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est fière de participer à une consultation qui vise à améliorer les conditions minimales de travail. Bien que la vaste majorité des salariés québécois soient assujettis à la *Loi sur les normes du travail*, ce sont plus de 55 % d'entre eux — près d'un million et demi de Québécoises et de Québécois — qui n'ont d'autre protection que cette *Loi*, une loi qui souffre par ailleurs depuis déjà trop longtemps de défauts et de lacunes qu'il s'agit maintenant de corriger.

En 1990, lors d'une première révision de la *Loi sur les normes du travail*, la FTQ avait fait valoir ses commentaires et suggéré plusieurs améliorations, dont certaines avaient été retenues et d'autres rejetées. Depuis, la FTQ est intervenue ponctuellement pour faire valoir ses positions, à l'occasion par exemple des consultations sur la réduction de la durée de la semaine normale de travail, le travail des enfants et l'interdiction des disparités de traitement.

Nous souhaitons vivement, comme le ministre d'État aux ressources humaines et au travail l'a écrit lui-même dans son message d'introduction, que la présente consultation nous conduira à « *énoncer et à garantir formellement l'ensemble des conditions de travail devant normalement constituer la protection de base de toutes les personnes salariées.* » Nous tenons à souligner que cette protection de base est indissociable de l'action à mener dans la stratégie d'ensemble contre la pauvreté et l'exclusion, notamment en termes d'adaptation de notre filet de sécurité sociale.

Le ministre a ordonné les modifications projetées autour des quatre thèmes suivants :

1. le renforcement du caractère universel de la *Loi*;
2. la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle;
3. la protection des salariés;
4. la garantie du paiement du salaire minimum.

D'entrée de jeu, nous voulons exprimer au ministre l'accord de la FTQ sur ces priorités. Il s'agit dès lors d'en examiner les modalités, et nous exprimerons ci-dessous notre point de vue en suivant l'ordre de présentation du Document de consultation et en spécifiant, s'il y a lieu, nos préoccupations additionnelles.

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

La FTQ a toujours considéré que tous les travailleurs et travailleuses, sans exception, devaient être traités avec équité et de manière égale par la *Loi*. C'est là le sens profond du terme « universel » qu'on ne saurait escamoter pour quelque raison que ce soit sous la forme d'exclusion de catégorie de personnes ou de dérobage à une partie des droits.

LES SALARIÉS AGRICOLES

Le **Document de consultation** explique que la très grande majorité des travailleurs agricoles sont exclus des protections habituelles de la *Loi*, dont l'application du salaire minimum, de la durée de la semaine normale de travail et de la période de repos hebdomadaire, et plusieurs employeurs réussissent à se soustraire à l'obligation d'une indemnité de congé annuel payé. Cette situation, selon la Commission des normes du travail, s'appliquerait à plus de 86 % des travailleurs agricoles, c'est-à-dire à 48 200 salariés sur les 55 935 que compte le secteur agricole.

Les modifications envisagées sont :

- τ d'accorder à tous les salariés agricoles le droit au salaire minimum ainsi qu'aux autres dispositions relatives au salaire;
- τ de retirer la possibilité que le jour de repos puisse être reporté à la semaine suivante par l'employeur, sauf si le salarié y consentait;
- τ de payer l'indemnité de congé annuel au même moment que le versement du salaire pour les personnes employées à la journée.

Nous souscrivons à ces modifications.

Cependant, nous croyons que la *Loi* devrait immédiatement étendre l'ensemble des normes minimales à l'emploi d'aide familiale ou de domestique. Le ministre dit attendre des représentants de ces salariés leurs besoins spécifiques. Nous estimons que l'Association des aides familiales du Québec s'est fait entendre depuis assez longtemps sur ces besoins spécifiques. Nous-mêmes, à la FTQ, nous demandons depuis plusieurs années que cet emploi reçoive la pleine protection des normes du travail.

Nous saluons l'intention du gouvernement d'inclure les travailleurs agricoles dans la Loi.

Nous tenons à souligner qu'à notre avis, aucun salarié ne doit être exclu de la Loi et que tous, sans exception, doivent bénéficier des mêmes droits et avantages.

Nous proposons d'inclure les aides familiales et domestiques dans la Loi et d'obliger leur inscription dans un registre.

LES JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Les changements proposés visent à faciliter l'application de la *Loi*, mais ils ont également pour but de favoriser l'accès aux avantages prévus à ce titre pour certains salariés.

Plutôt que de dissoudre dans le texte le droit de certains salariés à des avantages sociaux sur une base proportionnelle, nous en ferions quant à nous une clause distincte.

Une fois définis les droits et avantages consacrés par le caractère universel de la Loi, nous proposons d'y 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.

L'article 60 de la *Loi* prévoit sept jours chômés et payés, mais l'article 62 stipule que le salarié a le droit de recevoir une indemnité seulement si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable habituellement travaillée par cette personne, laquelle indemnité est égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés lors de la période de paie précédant le congé (sans compter les heures supplémentaires). De plus, l'article 65 prévoit que seul un salarié justifiant de 60 jours de service continu peut bénéficier de tel jour férié.

La notion de jour ouvrable est de moins en moins valable, compte tenu de la diversité des horaires et des statuts d'emploi (à temps partiel, occasionnel, temporaire, sur appel, etc.). Le mode de calcul de l'indemnité n'est pas représentatif de la quantité de travail moyennement fournie : ainsi, une personne pourrait avoir travaillé 5 jours/semaine pendant les trois premières semaines d'un mois et une seule journée lors de la quatrième semaine (celle précédant un congé) et recevoir l'équivalent d'une journée, alors qu'une autre pourrait ne pas avoir travaillé du tout durant les trois premières semaines et recevoir une indemnité identique. Enfin, l'exigence de 60 jours de service continu, norme la plus exigeante au Canada, prive plusieurs salariés du droit à ce bénéfice.

Les modifications envisagées sont :

- τ de retrancher la notion de journée ouvrable pour déterminer l'admissibilité au congé férié;
- τ d'éliminer l'exigence de service continu;
- τ d'instaurer le calcul de l'indemnité sur la base du 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine où se trouve le congé (sans compter les heures supplémentaires).

Le **Document de consultation** précise que le montant de l'indemnité du salarié à plein temps demeure inchangé.

Nous souscrivons à ces modifications.

LE CAS PARTICULIER DE LA FÊTE DE PÂQUES

La complexité des règles et la notion de journée ouvrable créent énormément de confusion dans l'application du congé de Pâques : détermination du Vendredi saint ou du Lundi de Pâques comme jour férié, détermination du Dimanche de Pâques comme jour férié uniquement pour les salariés des établissements commerciaux habituellement ouverts, etc.

La suppression de la notion de journée ouvrable prévue plus haut enlève une partie de cette confusion, l'autre partie pouvant être levée par l'instauration d'une règle simple.

La modification envisagée est :

τ de déterminer que le Vendredi saint est un jour férié.

La modification proposée a le mérite de simplifier les choses, un employeur n'ayant plus le choix de déterminer si c'est le vendredi, le dimanche ou le lundi de Pâques qui est un jour férié, la notion de « jour ouvrable » ayant été clarifiée. Cependant, pour plusieurs de nos membres, particulièrement dans le secteur de l'alimentation et du commerce, le vendredi est une « grosse » journée de travail et plusieurs préféreraient bénéficier du Lundi de Pâques comme congé. Dans la mesure où le congé est désormais obligatoire et qu'un employeur ne peut s'y soustraire, nous souhaiterions établir que le congé de Pâques férié est le Vendredi saint, ou, pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, le Vendredi saint ou le Lundi de Pâques au choix de l'employeur.

Nous proposons de déterminer que le Vendredi saint est un jour férié, ou, pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, le Vendredi saint ou le Lundi de Pâques au choix de l'employeur.

L'HARMONISATION DES NOUVELLES RÈGLES AVEC LA LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

Selon la *Loi sur la fête nationale*, le 24 juin est un jour férié et chômé obligatoirement, et le principe de base est « d'accorder une journée de congé payé à tous les salariés à l'occasion de cet événement ». Selon le **Document de consultation**, les modalités d'application de cette *Loi* doivent être harmonisées avec les modifications proposées plus tôt concernant les journées fériées, chômées et payées et la notion de journée ouvrable. En supprimant la notion de journée ouvrable tout en conservant le droit à un congé payé, il faudrait alors

déterminer le moment de la prise du congé pour les salariés qui ne sont pas en congé le jour même du 24 juin.

Les modifications envisagées sont :

- τ d'étendre l'application de l'article 63 au 24 juin, à savoir la prise du congé dans les 3 semaines précédant ou suivant ce congé sans ouvrir la possibilité pour l'employeur de remplacer le congé payé par une indemnité;
- τ de calculer le paiement de cette journée fériée chômée selon les mêmes principes établis plus haut (1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant...).

Les salariés que nous représentons dans le secteur de l'alimentation et du commerce ont eu maille à partir avec les dispositions actuelles concernant la Fête nationale lorsque celle-ci 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.

Nous appuyons les modifications envisagées par le ministre dans tous les autres cas.

2. La conciliation du travail avec responsabilités familiales et vie personnelle

LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT

La *Loi* n'établit pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident, même si elle interdit à un employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié qui justifie trois mois de service continu et qui se serait absenté pour une période d'au plus 17 semaines pour cause de maladie ou d'accident. La *Loi* ne prévoit pas davantage l'obligation de maintenir les avantages sociaux (régimes d'assurance et de retraite) durant cette absence. Enfin, une application stricte des règles régissant le congé annuel pourrait faire perdre au salarié absent son droit au congé annuel.

Les modifications envisagées sont :

- τ de permettre au salarié de s'absenter sans salaire durant une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois pour cause de maladie ou d'accident, après un avis donné le plus tôt possible à l'employeur;
- τ de permettre à l'employeur d'exiger un certificat médical après une absence excédant trois jours ouvrables consécutifs;
- τ de maintenir les avantages sociaux durant l'absence, moyennant le paiement des cotisations habituelles par l'employeur et le salarié;
- τ de permettre le report du congé annuel lors de l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris en cas d'absence pour maladie ou d'accident.

Nous souscrivons à ces modifications.

LES ABSENCES POUR DES RAISONS PARENTALES OU FAMILIALES

La *Loi* prévoit actuellement qu'un salarié peut s'absenter sans salaire 5 journées par année pour s'occuper de son enfant mineur, après avoir pris tous les moyens à sa disposition pour éviter telle absence. Ces journées sont fractionnables.

Devant l'obligation de plus en plus courante pour un grand nombre de salariés — plus particulièrement les travailleuses — de devoir s'absenter pour s'occuper d'enfants majeurs, de leur conjoint, de leurs père et mère ou d'autres proches parents, il devient primordial non seulement d'étendre à ces catégories de personnes les motifs d'absence pour responsabilités familiales mais encore, d'accroître le nombre de jours permis.

Le **Document de consultation** réfère à une étude canadienne de 1993, 46 % de salariés âgés de plus de 35 ans offraient de l'aide à un parent âgé, 20 % d'entre eux s'occupaient également de leurs enfants et 12 % donnaient des soins personnels d'une durée moyenne de 9 heures par semaine. Cette étude date de presque déjà dix ans. Avec le

vieillessement de la population et le virage ambulatoire, on est en droit de penser que ces pourcentages se sont passablement accrus depuis.

Les modifications envisagées sont :

- τ d'augmenter à 10 par année le nombre de jours pendant lesquels un salarié peut s'absenter pour responsabilités familiales et d'étendre les motifs d'absence à tous les proches parents lorsque sa présence est nécessaire à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle;
- τ de permettre à un salarié justifiant de 3 mois de service continu de s'absenter sans salaire pour une durée d'au plus 12 semaines pour s'occuper d'un parent proche victime de grave maladie ou de grave accident, après avis à l'employeur et remise d'un certificat médical attestant l'état de santé de la personne;
- τ de maintenir les avantages sociaux durant l'absence, moyennant le paiement des cotisations habituelles par l'employeur et le salarié;
- τ de permettre le report du congé annuel lors de l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris en cas de telle absence.

Nous souscrivons de façon générale à ces modifications mais nous bifferions de la première «à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle», l'expérience ayant démontré les difficultés d'application d'une telle disposition. Nous limiterions donc le droit à l'absence du salarié «lorsque sa présence est nécessaire». Dans la deuxième modification, nous bifferions pour la même raison la notion de «grave», l'obligation de remettre un certificat médical étant faite par ailleurs.

Nous proposons de biffer dans la première modification le bout de phrase suivant : « à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle ».

Nous proposons de biffer dans la deuxième la notion de « grave » lorsqu'il est question de maladie ou d'accident.

Nous appuyons les autres modifications.

LES CONGÉS PARENTAUX

Les modifications proposées visent pour l'essentiel à harmoniser la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*, ainsi qu'à apporter des précisions quant aux avantages octroyés pendant le congé de maternité et le congé parental. Nous tenons à saluer cette harmonisation demandée depuis longtemps et qui s'inscrit dans le consensus manifesté lors de l'adoption du plan d'action sur la conciliation travail-famille du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre en novembre 2001. Par ailleurs, nous sommes conscients que les normes du travail s'appliquant aux salariés sous juridiction fédérale sont prévues au *Code canadien du travail*. Nous croyons que le gouvernement du Québec doit faire des représentations auprès du gouvernement fédéral pour que l'harmonisation soit faite avec les dispositions de ce *Code*.

Parmi les modifications nécessaires à cette harmonisation, notons l'extension du congé d'adoption à un enfant de moins de 18 ans¹. La *Loi sur les normes* protégera de plus le lien d'emploi de la personne salariée pour toute la durée des congés parentaux et lui permettra de réintégrer son emploi habituel lors de son retour au travail, plutôt qu'un emploi comparable.

Quant aux avantages, les modifications envisagées sont :

- τ de maintenir les avantages sociaux durant l'absence, moyennant le paiement des cotisations habituelles par l'employeur et le salarié;
- τ de permettre le report du congé annuel lors de l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris en cas d'absence pour congé de maternité ou congé parental.

Nous souscrivons à ces modifications.

Par ailleurs, 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.

¹ La *Loi sur les normes* prévoyait que tel congé ne pouvait être pris que pour un très jeune enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de fréquenter l'école.

3. Le renforcement du caractère universel de la *Loi*

LA DURÉE DU TRAVAIL

Actuellement, un salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives. Le **Document de consultation** note qu'une telle période ne laisse pas assez de temps pour faire autre chose que se déplacer du travail au domicile, manger, dormir et vaquer aux nécessités quotidiennes de la vie. Ajoutons qu'avec en plus la permission qu'a un employeur d'obliger un salarié à faire des heures supplémentaires, une telle période de repos est non seulement insuffisante, mais constitue un risque pour la santé physique et mentale des salariés. Comme le mentionne le document, une durée de travail supérieure à la durée normale de travail (40 heures/semaine) « *peut avoir des effets négatifs sur la santé physique et mentale, la sécurité au travail, la vie familiale et sociale (isolement) ainsi que sur l'adoption de comportements nuisibles pour la santé (tabagisme, alcoolisme, prise de poids nuisible)* ».

Les modifications envisagées sont :

- τ de porter la période de repos à 32 heures consécutives par période de 7 jours consécutifs;
- τ d'introduire un droit de refus de travailler après 12 heures par période de 24 heures ou au-delà de 60 heures par semaine, à moins de conséquences graves², à l'exception des secteurs des papeteries, raffineries ou alumineries où le droit de refus pourrait s'exercer après 14 heures par période de 24 heures.

Nous souscrivons à la première modification.

Quant au droit de refus, nous croyons qu'il devrait pouvoir s'exercer au-delà de deux (2) heures excédant le quart normal journalier de travail, à moins de conséquences graves². Il n'y a pas lieu de spécifier de secteur particulier, des quarts réguliers de travail différents pouvant exister dans un même secteur à la fois.

Nous proposons aussi la majoration du temps supplémentaire de 50 % après chaque quart régulier de travail journalier en plus de la base hebdomadaire de quarante (40) heures.

Nous proposons d'introduire un droit de refus de travail en temps supplémentaire au-delà de 2 heures excédant le quart normal journalier de travail.

² Le droit de refus ne pourrait être exercé en cas de danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, de destruction ou détérioration grave de biens meubles et immeubles ou de respect des exigences d'un code de déontologie professionnelle.

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

LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

La *Loi* est muette sur le droit d'un salarié d'être payé pendant le temps d'une formation exigée par l'employeur.

La modification envisagée est :

τ de rendre la *Loi* explicite sur le droit du salarié à un salaire durant le temps consacré à une formation en cours d'emploi exigée expressément par l'employeur.

Nous trouvons la formulation de cette modification limitative dans le sens où certains travaux vont aujourd'hui dans le sens de permettre à certains comités paritaires de déterminer si telle formation est nécessaire.

Nous proposons d'inclure dans la Loi le droit explicite du salarié à un salaire durant le temps consacré à une formation exigée en cours d'emploi.

LE RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Actuellement, il faut avoir au moins trois années de service continu dans une même entreprise pour pouvoir soumettre une plainte à la Commission des normes du travail pour congédiement sans cause juste et suffisante, et ce, dans les 45 jours du congédiement. Le **Document de consultation** note à juste titre que la période de probation permet de bâtir et de consolider une relation de confiance qui ne peut être interrompue unilatéralement et sans motif sérieux lorsqu'elle est établie. Sur cette base, il appert que la période de trois ans est trop longue et empêche certains salariés d'exercer un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

La modification envisagée est :

τ de diminuer la période requise de service continu pour exercer le recours à deux ans.

Nous ne souscrivons pas à cette modification car nous croyons, pour les mêmes raisons, qu'une période de deux ans empêche bon nombre de salariés d'exercer un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Nous proposons de porter cette période à un (1) an. Par ailleurs, nous savons que la Commission n'a pas actuellement les moyens de pouvoir traiter l'ensemble des plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante. Le projet de loi devrait prévoir le développement d'outils efficaces pour permettre à la Commission de traiter l'ensemble des plaintes.

Nous proposons de diminuer la période requise de service continu pour exercer le recours à un (1) an.

LE RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

La *Loi* permet actuellement à un employeur de réintégrer un salarié à un poste comparable plutôt qu'à son poste régulier suite à une absence consécutive de 4 semaines pour maladie ou accident. Or, rien ne justifie une telle règle si l'emploi habituel du salarié existe encore au moment de son retour au travail.

Les modifications envisagées sont :

- τ d'harmoniser les recours à l'encontre d'une pratique interdite avec les nouveaux droits introduits dans la *Loi* (modifications aux congés parentaux, pour responsabilités familiales et pour maladie ou accident);
- τ de permettre au salarié de réintégrer son emploi habituel au moment de son retour au travail, s'il est en mesure de l'occuper.

Nous souscrivons à ces modifications.

LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Les dispositions concernant les licenciements collectifs sont inscrites dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. Elles sont de ce fait peu connues et de surcroît, leurs modalités seraient « *inadaptées, voire inopérantes* » (p. 27) en plus de ne prévoir aucun recours pour les salariés en cas de défaut d'un employeur de respecter le délai d'avis de licenciement.

Les modifications envisagées sont :

- τ de rapatrier dans la *Loi sur les normes du travail* les nouvelles dispositions relatives aux licenciements collectifs;
- τ d'exclure les employés de la fonction publique de ces dispositions;
- τ d'interdire à un employeur de modifier unilatéralement les conditions d'emploi durant le délai d'avis de licenciement collectif³;
- τ d'autoriser la Commission des normes du travail à réclamer de l'employeur une indemnité équivalente au salaire qu'aurait reçu le salarié pendant le délai d'avis de licenciement collectif;
- τ d'interdire à un salarié de cumuler ce recours avec celui déjà prévu en cas de licenciement individuel⁴.

³ Actuellement, on interdit seulement à l'employeur de procéder à des mises à pied pendant le délai d'avis.

⁴ Toute somme versée en vertu d'un licenciement individuel serait automatiquement déduite des montants accordés en raison de l'exercice du recours pour licenciement collectif.

Nous souscrivons à la première, à la quatrième et à la cinquième modifications.

Toutefois, nous avons toujours insisté pour inclure le secteur public et nous croyons que l'article 2 de la *Loi sur les normes* qui lie l'État doit demeurer tel quel.

Quant à l'interdiction à un employeur de modifier unilatéralement les conditions d'emploi durant le délai d'avis de licenciement, nous préfererions une formulation stipulant qu'un employeur ne peut modifier les conditions de travail des salariés sans le consentement écrit de ces derniers ou de leur association.

Nous proposons de maintenir tel quel l'article 2 de la Loi qui lie l'État à ses dispositions.

Nous proposons d'interdire à un employeur de modifier les conditions de travail durant le délai d'avis de licenciement collectif sans l'autorisation écrite des salariés ou de leur association.

4. La garantie du paiement du salaire minimum

LA BASE DE RÉMUNÉRATION

Comme la *Loi* permet le versement des salaires sur une base autre qu'horaire (rendement, commissions, facturation de la prestation, etc.), certains salariés reçoivent moins que le salaire minimum. En plus de fixer un taux minimum, la *Loi* devrait aussi prescrire l'obligation de le respecter, quelle que soit la base de rémunération.

La modification envisagée est :

τ d'inclure le droit des salariés à recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement.

Nous souscrivons à cette modification, mais nous croyons qu'il y a sans doute lieu d'en modifier la formulation pour que la volonté du législateur d'empêcher qu'un mode de rémunération sur une base autre qu'horaire ait pour conséquence de verser au salarié un salaire inférieur au taux minimum. C'est dire que tout salaire converti sur une base horaire doit être au moins égal ou supérieur au taux général du salaire minimum fixé par le gouvernement.

Nous proposons plutôt d'indiquer explicitement dans la Loi qu'aucun mode de rémunération ne doit avoir pour effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur au taux du salaire minimum fixé par le gouvernement.

LE SALARIÉ HABITUELLEMENT À POURBOIRE

« *C'est la régularité des pourboires, c'est-à-dire le nombre de clients qui en laissent, qui permet de déterminer si le salarié en est un à pourboire.* » Normalement, cela signifie que les salariés reçoivent « *effectivement des pourboires suffisants pour gagner à tout le moins le taux général du salaire minimum.* » Le **Document de consultation** explique que cette interprétation est trop restrictive et qu'elle est inéquitable pour les salariés de la restauration rapide car même s'ils reçoivent «régulièrement» des pourboires, cela ne veut pas dire qu'ils reçoivent au moins l'équivalent du salaire minimum.

Les modifications envisagées sont :

- τ de prévoir un taux spécifique pour les salariés à pourboire qui servent de la nourriture et des boissons dans des établissements qui vendent ou qui ont un permis de servir des boissons alcooliques;
- τ de spécifier également que ce taux est applicable seulement et seulement si les salariés reçoivent des pourboires suffisants pour avoir une rémunération au moins égale au salaire minimum.

Nous souscrivons à l'intention manifestée par ces propositions, mais nous croyons qu'elles pourraient être encore plus précises. S'il est vrai que dans la restauration rapide, les salariés recevant des pourboires ne reçoivent pas toujours l'équivalent du salaire minimum, il est aussi vrai que certains employeurs interdisent carrément l'acceptation de pourboires. De la même façon, dans les établissements vendant ou ayant un permis de servir des boissons alcooliques, il n'est pas acquis automatiquement que les salariés recevront une rémunération au moins égale au salaire minimum. Nous croyons qu'il serait beaucoup plus simple de ne pas laisser place à l'inattendu, en spécifiant que le taux spécifique de salaire minimum s'applique dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, à l'exception de la restauration rapide, où les salariés seraient couverts par le taux général du salaire minimum.

Nous proposons de prévoir dans la Loi un taux spécifique pour les salariés à pourboire des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, à l'exception de la restauration rapide.

LE PAIEMENT DE L'UNIFORME

Actuellement, la *Loi* fait en sorte que si un salarié gagne davantage que le salaire minimum, son employeur peut exiger que le salarié verse une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme. En ajoutant les pourboires au salaire de base ou en payant un salaire légèrement plus élevé que le salaire minimum, certains employeurs évitent ainsi de payer l'uniforme.

La modification envisagée est :

- τ d'interdire à un employeur d'exiger du salarié qu'il paie pour un uniforme lorsque celui-ci est particulier à l'établissement et qu'il identifie le salarié à cet établissement, si cet uniforme n'a aucune utilité pratique pour le salarié en dehors de son travail.

Nous souscrivons à l'essentiel de cette modification, mais nous nous interrogeons sur la pertinence d'ajouter comme condition que cet uniforme ne doit avoir aucune utilité pratique pour le salarié en dehors de son travail. Des employeurs capables de faire passer le salaire juste un peu au-dessus du salaire minimum pour éviter de payer un uniforme est tout aussi capable d'invoquer que cet uniforme peut avoir une utilité pratique en dehors du travail.

Nous proposons d'interdire à un employeur d'exiger du salarié qu'il paie pour un uniforme lorsque celui-ci est particulier à l'établissement et qu'il identifie le salarié à cet établissement.

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

Il y a certains employeurs qui se permettent d'exiger de leurs salariés qu'ils déboursent pour le paiement de matériel et d'équipement pour les frais de voyages encourus ou pour de la formation liée à l'exercice des fonctions.

Les modifications envisagées sont :

- τ d'interdire à un employeur d'exiger d'un salarié payé au salaire minimum de fournir le matériel, les matières premières ou la marchandise pour l'exécution du contrat;
- τ d'interdire à un employeur d'exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum;
- τ d'obliger un employeur à rembourser au salarié les frais raisonnablement encourus lors d'un voyage exigé à sa demande (transport, coucher, repas) ainsi que les frais liés à une formation exigée à sa demande, peu importe le niveau de rémunération des salariés.

Nous souscrivons à la troisième modification.

Bien que la deuxième modification vienne baliser la première, il ne nous apparaît pas souhaitable d'introduire des dispositions aussi difficiles d'application. Comment déterminer, par exemple, à quel pourcentage au-delà du salaire minimum équivaut l'achat de tel ou tel matériel, de « matières premières » ou de marchandises, d'autant plus s'il s'agit de matériel dont la valeur s'amortit dans le temps ou dont la durée de vie est difficile à déterminer?

Par ailleurs, le fait de pouvoir exiger d'un salarié payé davantage que le salaire minimum de participer à l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles, ne serait-ce que jusqu'à concurrence du salaire minimum, pourrait facilement avoir un effet incitatif chez bon nombre d'employeurs de refiler une partie de leur note de frais à leurs salariés.

Il y a lieu de repenser globalement ces modifications et nous invitons le ministre à parfaire sa réflexion d'ici le dépôt du projet de modification de la *Loi*.

5. Autres considérations

LES TRAVAUX PARALLÈLES

Le ministre nous explique qu'il a été décidé de poursuivre en parallèle certains travaux sur des sujets particuliers dont les résultats risquaient de ne pas être disponibles en temps utile. Il s'agit des besoins des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, du harcèlement psychologique en milieu de travail et de l'élaboration d'un nouveau cadre d'analyse concernant le salaire minimum.

Nous comprenons que ces sujets sont certes complexes et qu'ils exigent une réflexion sans doute plus approfondie. Toutefois, nous voulons exprimer au ministre notre volonté non seulement de conduire à terme ces réflexions auxquelles nous participons, mais encore la nécessité de prévoir les modalités pour qu'une fois terminés, les résultats de ces travaux soient immédiatement incorporés à la *Loi sur les normes*. Nous avons déjà indiqué que nous demandons d'inclure immédiatement les aides familiales ou domestiques.

LES AJOUTS

a) Définitions

Nous proposons d'ajouter à l'alinéa 10 du Chapitre I (Définitions) le critère de dépendance économique et le statut de travailleur ou d'entrepreneur dépendant non partie à un contrat.

b) Travail à domicile

Trop d'employeurs échappent à l'application des normes du travail lorsqu'ils ont recours à du 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. Ces salariés doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits, avantages et traitement que tous les autres salariés assujettis à la *Loi*.

c) Faillites

Nous estimons que le paragraphe 4 de l'article 5 sur le dédommagement des salariés en cas de faillite de l'employeur devrait être mis en vigueur, de même que l'article 112 sur le versement à l'avance des sommes réclamées à l'employeur par la CNT.

d) Affichage et respect des normes

Trop peu de salariés, voire même d'employeurs, sont informés des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Nous croyons que l'obligation devrait être faite à l'employeur de remettre à chaque salarié les brochures et explications simplifiées produites par la Commission des normes. Nous souhaiterions également voir augmenter le nombre d'inspections auprès des employeurs et des établissements.

MA/fv
sepb-57
2002 05 30
FTQ Mémoire Avis Code du travail