

Conseil permanent de la jeunesse. *Un vrai défi collectif : de nouvelles normes pour un nouveau travail!*, mémoire présenté au ministre du Travail en réaction au document de consultation : Revoir les normes du travail - Un défi collectif!, Québec, 2002, 19 p.

En quelques mots...

Le mémoire évalue les propositions du document de consultation en soulevant qu'elles ne protègent pas suffisamment les jeunes et les travailleurs atypiques. Une véritable réforme en profondeur de la loi est réclamée pour en élargir l'application.

Résumé

De nouvelles normes pour un nouveau travail

En 2002, la réforme de la Loi sur les normes du travail s'impose depuis plusieurs années déjà, suite à une transformation profonde du monde du travail. Une étude exhaustive de l'emploi atypique et de ses conséquences sur les conditions de vie des jeunes a permis au Conseil d'établir la portée de cette transformation. Un examen des propositions sur quatre aspects amène à conclure que les mesures sont bonnes, mais que les propositions ne vont pas assez loin pour protéger tous les travailleurs. Ainsi, une réforme en profondeur sur plusieurs éléments est privilégiée dans la dernière partie.

Le renforcement du caractère universel de la loi

D'abord, la réforme limite l'élargissement du champ d'application de la loi aux travailleurs agricoles : il devrait toutefois s'étendre aux domestiques, aux gardiennes et aux travailleurs autonomes dépendants.

De plus, il est proposé d'améliorer l'accès aux indemnités de congés payés pour que les travailleurs de fins de semaine en bénéficient, même si les congés fériés tombent généralement entre le lundi et le vendredi. Le Conseil craint également que l'augmentation des charges sociales qui en découle soit refilée aux travailleurs, comme c'est souvent le cas. Pour éviter ce problème, il faut garantir l'équité entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs réguliers, ce qui demande une vraie réforme.

La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

La réforme suggère différents éléments pour faciliter la vie des salariés, dont une expression plus explicite du droit de s'absenter pour cause de maladie ou accident et une prolongation du nombre de semaines d'absence. De plus, on double le nombre de jours pour responsabilité parentale et on permet à un salarié de s'absenter 12 semaines pour prendre soin d'un proche malade ou accidenté. Les nouvelles dispositions rendent possible le maintien des assurances collectives durant l'absence si l'employé continue à cotiser.

Le Conseil est évidemment favorable aux mesures, mais souligne qu'elles ne touchent que les salariés qui peuvent supporter financièrement un arrêt de travail. Ceux qui bénéficient d'avantages sociaux ont accès à certains régimes d'assurance collective qui leur permettent de faire face à ces situations. Or, cette couverture est loin d'être universelle et uniforme. Un employé atypique a environ trois fois moins de chances d'être couvert qu'un employé régulier, tandis qu'un non-syndiqué a deux fois moins de chances qu'un syndiqué de l'être. L'effet sera donc restreint si on n'élargit pas la portée de la loi et si on ne prévoit pas d'autres mesures.

La protection des salariés quant au temps de travail et au congédiement injustifié

L'augmentation de 24 à 32 heures de la période de repos hebdomadaire et l'instauration d'un droit de refus des heures supplémentaires, après 12 heures par jour ou 60 heures par semaine, apparaissent clairement insuffisantes au Conseil. En effet, le ministère indique que plusieurs se brûlent à la tâche alors que d'autres manquent de travail. Le Conseil maintient que pour protéger le droit des travailleurs de concilier le travail et la vie personnelle et familiale, le droit de refus devrait s'appliquer après 10 heures par jour et 44 heures par semaine. Il faut aussi décourager le recours abusif aux heures supplémentaires en exigeant des hausses du salaire de 50 % après 40 heures par semaine et de 100 % après 48 heures.

La réforme prévoit faire passer de trois ans à deux ans le nombre d'années de service continu avant de pouvoir intenter un recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante. Le Conseil ne peut croire qu'il faille deux ans pour évaluer la compétence d'un employé et établir une relation de confiance avec lui. Aussi, il recommande fermement de réduire ce délai à un an.

Le salaire minimum

Le Conseil est en accord avec les mesures privilégiées pour instaurer un salaire minimum pour les employés à pourboire et pour assurer un respect du salaire minimum. Ses commentaires visent par ailleurs la hausse annoncée du salaire minimum. Le taux récemment prévu de 7,30 \$ ne représente qu'un rattrapage par rapport au taux établi en 1996, puisqu'il est inférieur à l'augmentation du coût de la vie. Il devrait en fait se situer à 8,40 \$, pour que le salaire minimum permette un revenu équivalent au seuil de faible revenu. Autrement, l'intérêt pour le travail perd de son sens.

Concernant le processus de révision du salaire minimum, l'indexation automatique suggérée était souhaitée depuis longtemps par le Conseil. Quant au reste du mécanisme, vérifiant le niveau du salaire minimum en fonction du salaire horaire moyen, il faut que les indicateurs économiques qui serviront à l'évaluation soient clairement identifiés et que les recommandations du comité à cet effet soient rendues publiques avant leur adoption.

Éléments pour une véritable réforme en profondeur

Le Conseil appuie les mesures proposées dans le document de consultation, mais estime qu'il est grand temps d'aller plus loin et d'établir une loi du travail offrant une véritable protection sociale pour l'ensemble des travailleurs. Entre autres, il est jugé prioritaire de clarifier le statut de salarié des faux travailleurs autonomes, d'interdire le congédiement d'un salarié qui refuse de devenir un entrepreneur dépendant et de laisser, dans ce cas, le fardeau de la preuve à l'employeur en présumant l'employé comme étant salarié.

Aussi, les agences de placement temporaire échappent à l'application de la loi. Il conviendrait d'introduire une disposition pour clarifier les rôles de coemployeurs des agences et des entreprises clientes. Pour éviter d'encourager la précarité d'emploi, il faut également interdire les pénalités imposées par les agences lorsque les entreprises gardent les employés.

Par ailleurs, contrairement à la Charte québécoise des droits et libertés, la loi permet l'établissement de conditions de travail variables selon le statut d'emploi. Ainsi, les employés temporaires, à temps partiel et occasionnels n'ont pas les mêmes salaires et avantages que les autres. Pour remédier à cette situation, il faudrait modifier l'article 41.1 qui interdit d'accorder un salaire horaire inférieur à un salarié parce qu'il travaille moins d'heures par semaine. La disposition ne protège pas les travailleurs temporaires et seulement ceux à temps partiel dont le

salaires est inférieur à deux fois le salaire minimum. On peut noter que la question du salaire étudiant doit aussi être adressée.

Le Conseil ajoute que l'article 41.1 parle de taux de salaire égaux pour un travail équivalent. Dans une même entreprise, on devrait plutôt parler de salaires égaux, ce qui inclurait les avantages sociaux. En effet, les employés atypiques ont rarement accès à une protection sociale. La loi devrait prévoir qu'ils puissent contribuer au prorata des heures travaillées ou avoir droit à une compensation équivalente.

En outre, le Conseil recommande de retirer de la loi les exceptions légales qui permettent l'instauration et le maintien de « clauses orphelins », lesquelles engendrent des disparités de traitement pour les nouveaux employés.

Finalement, le Conseil milite pour une meilleure diffusion de l'information concernant la Loi sur les normes du travail. Considérant que cette loi est très mal connue des jeunes, il faut la faire connaître dès le secondaire et obliger les employeurs à en diffuser les dispositions lors de l'embauche et en tout temps sur les lieux de travail.

En conclusion

Le Conseil espère davantage de la réforme, afin d'éviter que les nouveaux statuts d'emploi ne deviennent synonymes de précarité. La loi doit prendre en compte les nouvelles réalités du marché du travail et protéger l'ensemble des travailleurs.