
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 au Québec - Un défi collectif!

31 mai 2002

Conseil permanent de la jeunesse

Recherche et rédaction
Georges Lemieux

Révision linguistique
Charlotte Gagné

Avertissement

Sauf dans les cas où le genre est mentionné de façon explicite, le masculin est utilisé dans ce texte comme représentant les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes et des femmes.

Cette publication a été produite par le

Conseil permanent de la jeunesse
12, rue Sainte-Anne, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 3X2

Gouvernement du Québec
Dépôt légal – 2002
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-39498-4

Introduction

La Loi sur les normes du travail (LNT), qui a été adoptée en 1979, a subi une révision substantielle en 1990¹. À cette époque, le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) avait qualifié le projet de loi de « prometteur, mais encore timide »². Treize ans plus tard, le Conseil a la satisfaction de voir enfin proposées des recommandations restées trop longtemps lettre morte.

Cette satisfaction est malheureusement partielle. De l'avis du CPJ, le projet présenté par le gouvernement manque encore d'audace, pour deux raisons principales. La première a trait aux limites des mesures proposées et la seconde, au report de la révision en profondeur visant à prendre en compte les nouveaux statuts d'emploi qui affectent particulièrement les jeunes.

Le ministre a annoncé, il y a deux mois, la création d'un comité d'experts chargé de se pencher sur la question des nouvelles formes d'emploi. Le comité devra déposer un rapport final pour décembre 2002³. Le CPJ est fort inquiet de voir cette question reportée à la fin de l'année prochaine ou pire encore, aux calendes grecques.

En fait, le Conseil perçoit la présente consultation comme le coup d'envoi d'une vraie réforme qui devra se traduire dès l'automne par un projet de loi qui embrasse plus large. Les travaux du comité, dont nous suivrons l'évolution de près, seront certainement fort utiles, mais nul n'est besoin d'en attendre les conclusions pour réformer en profondeur la LNT. Certaines mesures peuvent et doivent être prises sans plus tarder!

Comme le CPJ l'a démontré - dans un avis publié en 2001 et intitulé *Emploi atypique et précarité chez les jeunes* - le groupe des 15 à 29 ans est composé, dans une proportion de un sur deux, de travailleurs temporaires, à temps partiel ou autonomes. Dans le reste de la population québécoise, cette proportion tombe à un sur trois.

¹ Les modifications subséquentes, qui ont trait notamment au travail des moins de 16 ans, au temps de travail et aux clauses discriminatoires, ont corrigé certaines lacunes importantes, tout en conservant une portée restreinte.

² Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *La révision des normes du travail. Selon le Conseil permanent de la jeunesse : un projet de loi prometteur, mais encore timide!*, (communiqué de presse), Québec, le 23 novembre 1990.

³ CABINET DU MINISTRE AUX RESSOURCES HUMAINES ET AU TRAVAIL ET MINISTRE DU TRAVAIL, *Pour adapter les mesures de protection aux besoins des personnes en situation de travail non traditionnelle*, (communiqué de presse), Québec, le 26 mars 2001.

Le CPJ avait alors identifié la LNT comme outil principal de lutte contre la précarité de l'emploi, particulièrement chez les jeunes travailleurs. En 1998, 81,4 % des 15 à 24 ans n'étaient pas syndiqués⁴. C'est pourquoi la majorité des recommandations de notre avis ciblaient la LNT, et c'est aussi pourquoi, dans le présent mémoire, nous ne nous limiterons pas aux mesures contenues dans le document de consultation⁵.

Les quatre premières parties du mémoire reprennent en grande partie les thèmes du document de consultation. Nous y traiterons donc du renforcement du caractère universel de la loi, de la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle, de la protection des salariés et enfin, du salaire minimum.

La dernière partie, et non la moindre, sera réservée au chemin qu'il reste à parcourir pour faire de la présente révision une véritable réforme de la Loi sur les normes du travail. Elle devra prendre en compte, de façon véritable, l'émergence des nouveaux statuts d'emploi qui servent trop souvent d'échappatoire aux lois et normes du travail.

⁴ Pour ceux-ci, la LNT fait foi de convention collective. Agir sur la LNT permet donc d'agir aussi sur les conventions collectives, comme dans le cas des clauses « orphelin ».

⁵ Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Revoir les normes du travail : un défi collectif*, Québec, mai 2002, 38 p, [<http://www.travail.gouv.qc.ca>]

1 Le renforcement du caractère universel de la loi

1.1 Le champ d'application de la Loi

- Le premier élément proposé dans le projet de révision concerne le « renforcement du caractère universel de la loi », d'abord en rendant tous les travailleurs agricoles admissibles à la LNT, sans distinction.

S'il est logique que tous les travailleurs agricoles aient droit à la protection de la Loi sur les normes du travail, une telle protection devrait également être offerte aux « domestiques » et aux « gardiennes », qui continueraient à en être exclus si l'on s'en tient aux propositions avancées dans le document.

Pour respecter le principe d'équité que sous-tend cette première proposition, une redéfinition du champ d'application de la Loi s'impose pour inclure, certes, les domestiques et les gardiennes, mais également les « faux travailleurs autonomes ». La problématique de ces derniers a été volontairement écartée du présent exercice de consultation, mais nous y reviendrons tout de même dans la cinquième partie.

1.2 L'accès aux indemnités relatives aux jours fériés

Selon la Loi sur les normes du travail, un salarié a droit à un congé payé s'il travaille habituellement un jour férié⁶. Or, un nombre très important de congés surviennent du lundi au vendredi, ce qui défavorise grandement les travailleurs de fin de semaine.

- Le document propose de simplifier et de rendre plus équitable l'attribution des congés payés, en retranchant la notion de « jour ouvrable »⁷. En contrepartie, l'indemnité serait calculée en comptant 1/20 du salaire gagné au cours des quatre dernières semaines. L'indemnité serait donc au *pro rata* des heures travaillées.

La proposition de modification des règles d'attribution des indemnités associées aux jours fériés est accueillie très favorablement par le CPJ. Nous osons espérer qu'elle fera l'unanimité puisqu'elle est dictée par l'équité la plus élémentaire. Elle permet également une gestion simplifiée de ces congés dont l'attribution est très complexe, selon la Loi actuelle.

Cependant, le Conseil voudrait mettre les lecteurs en garde contre l'enthousiasme que risque de susciter l'exemple - fourni en page 38 du

⁶ Ces 7 jours prévus par la loi sont : le 1^{er} janvier, le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques ou le jour de Pâques), la fête de Dollard, le 1^{er} juillet (ou le 2 juillet), la fête du Travail, l'Action de grâces et Noël.

⁷ C'est-à-dire un jour pendant lequel un salarié travaille habituellement.

document - d'un travailleur à temps partiel (vendredi, samedi et dimanche) dont les indemnités passeraient de 80 \$ à 384 \$.

Les travailleurs à temps partiel devront en effet être vigilants. L'expérience montre que la plupart du temps, une augmentation des charges sociales n'est pas absorbée par l'employeur, mais plutôt transmise aux employés⁸. Nous craignons donc que la facture leur soit refilée au lieu d'être partagée équitablement entre employeurs, les clients et les travailleurs.

Pour éviter cet effet de « vases communicants », il est capital, selon nous, d'aller plus loin, notamment en bonifiant l'article 41.1 qui garantit déjà, mais de façon incomplète, l'équité entre certains travailleurs à temps partiel et les travailleurs réguliers. C'est ce dont nous traiterons dans la partie 5.3 du présent mémoire.

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

Le document propose d'augmenter le nombre de semaines durant lesquelles un salarié peut s'absenter pour cause de maladie ou d'accident sans avoir à craindre pour le maintien de son emploi. Ce nombre de semaines passerait de 17 à 26 au cours d'une année.

De plus, ce droit serait formulé de façon explicite : présentement, il s'agit plutôt d'une interdiction faite à un employeur de congédier un employé qui s'absente pour de telles raisons.

Le nombre de jours pour s'acquitter de responsabilités parentales serait doublé, c'est-à-dire qu'il passerait de cinq à dix jours.

Le document propose également de permettre à un salarié de prendre soin d'un proche, malade ou accidenté, pendant douze semaines par année, tout en maintenant son lien d'emploi.

On propose aussi qu'un travailleur continue à bénéficier des assurances collectives dans la mesure où il verse les cotisations requises pendant son absence du travail. Dans un tel cas, l'employeur maintiendrait sa participation.

Le Conseil appuie les mesures concrètes proposées dans le document de consultation afin de faciliter la conciliation du travail avec les responsabilités familiales.

⁸ « La plupart des études suggèrent que les cotisations sociales de l'employeur ont, pour une bonne part, été reportées sur les travailleurs sous forme de salaires plus bas à long terme », Marcel BÉDARD, *Notions élémentaires sur les cotisations sociales au Canada*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1998, p. 27.

Du même souffle, on doit noter les limites évidentes de la Loi, même amendée. Les salariés pourront profiter des nouvelles normes uniquement dans la mesure où ils seront capables de supporter financièrement un arrêt de travail. Ceux qui bénéficient d'un régime d'assurance - invalidité, de congés de maladie payés et d'autres avantages sociaux pourront beaucoup mieux concilier leur vie familiale et leur travail. Les autres auront à choisir entre le temps à accorder aux proches et l'argent nécessaire pour subvenir à leurs besoins.

Le problème, c'est qu'en matière d'avantages sociaux, la couverture est loin d'être universelle et équitable. Il existe de nombreuses distinctions dont la première, fort importante, relève de la syndicalisation. On estime qu'environ 80 % des syndiqués ont droit à des congés de maladie payés et à un régime d'assurance-maladie complémentaire contre seulement 44 % des non syndiqués⁹. C'est pourquoi le CPJ a déjà formulé des recommandations visant notamment à favoriser l'accès à la syndicalisation pour les jeunes travailleurs¹⁰.

Cependant, le Conseil a fait remarquer, dans l'avis sur l'emploi atypique¹¹, que le statut d'emploi est encore plus déterminant pour avoir droit aux avantages sociaux. On évalue à 67 % la proportion d'employés à temps plein qui en bénéficient contre 18 % des employés à temps partiel. Chez les permanents, cette proportion avoisine les 63 %, tandis que les temporaires n'ont qu'environ 19 % de chances d'être inscrits aux mêmes régimes¹².

Ainsi, 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. Quelles sont les probabilités pour un jeune d'avoir accès à des régimes d'assurance collective? Seulement 20 % d'entre eux sont syndiqués, et seulement un jeune travailleur sur deux peut compter sur un emploi régulier à temps plein.

⁹ AU BAS DE L'ÉCHELLE, *Une réforme en profondeur: c'est l'heure! Avis sur la Loi sur les normes du travail*, Montréal, 2000, p. 29. Source: Statistique Canada et DRHC, hiver 1997.

¹⁰ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes -Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* Québec, 2001, p. 73-75.
Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *La réforme du Code du travail d'un point de vue jeunesse. Commentaires sur le projet de loi n° 182, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, Québec, 2001, 14 p.

¹¹ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes -Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* Québec, 2001, p. 62.

¹² Données canadiennes, 1995, dans : B. LIPSETT et M. REESOR, *Flexible Work Arrangements. Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, p.11.

Encore une fois, le projet de révision de la Loi sur les normes du travail affiche des limites : les dispositions relatives à la conciliation du travail avec la famille auront des effets bénéfiques certains, mais relativement restreints. L'obligation légale des employeurs d'accorder des avantages sociaux de façon équitable, peu importe le statut d'emploi de leurs employés, pourrait aller plus loin afin d'offrir à de nombreux jeunes travailleurs les moyens pour réussir à concilier, dans la réalité et non seulement en principe, le travail et les responsabilités familiales.

3 La protection des salariés : des propositions qui s'arrêtent à mi-chemin

Le document propose aussi des mesures relatives à la protection des salariés. Les deux premières concernent le temps de travail, alors que la troisième soulève l'importante question du droit de recours contre un congédiement injuste

3.1 Le temps de travail

- Définir ce qu'on entend par repos hebdomadaire et le faire passer de 24 à 32 heures; spécifier qu'il doit être accordé par période de 7 jours.
- Instaurer un droit de refus par rapport aux heures supplémentaires après une journée de 12 heures et une semaine de 60 heures.

Après avoir soulevé le fait que les heures supplémentaires causent des problèmes de santé et des incohérences sociales, plusieurs se tuant à la tâche alors que d'autres manquent de travail, le document du ministère du Travail propose des solutions pour le moins timides. En effet, compte tenu des normes proposées, rien n'empêcherait un employeur d'exiger de son employé cinq journées consécutives de douze heures ou encore six journées de dix heures.

Le Conseil maintient que le droit de refus devrait pouvoir être exercé dès qu'on a atteint 10 heures par jour et 44 heures par semaine. Cette limite serait plus raisonnable si l'on veut réellement protéger le droit d'un travailleur de concilier le travail et d'autres activités sans risquer un congédiement! En fait, 12 heures par jour et 60 heures par semaine devraient être des limites absolues et non pas un minimum au-delà duquel un employé pourrait exprimer son refus (et peut-être, en payer le prix...).

De plus, pour lutter efficacement contre la répartition inéquitable du temps de travail, il faut aussi que son prix devienne plus élevé. À cet effet, et afin de contrecarrer les incitatifs fiscaux à l'utilisation abusive des heures supplémentaires, le CPJ a proposé des mesures beaucoup plus complètes, soit¹³:

- instaurer une journée normale de travail de huit heures, en plus de la semaine normale de 40 heures, au-delà de laquelle le salaire serait majoré de 50 %;
- instaurer une majoration de 100 % après dix heures par jour et 48 heures par semaine.

3.2 Le recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante

- Faire passer de trois à deux le nombre d'années de service continu requis avant de pouvoir tenter un recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante.

Pour ce qui est de la «*période de probation*» [qui] permet en quelque sorte de bâtir et de consolider une relation de confiance qui, lorsqu'elle est établie, ne peut être interrompue unilatéralement sans motif sérieux¹⁴, le CPJ réitère sa recommandation : le délai doit être ramené à un an, tel que le prévoit déjà le Code canadien du travail! Nous ne pouvons croire qu'il faille deux ans pour s'assurer de la compétence d'un employé et bâtir une relation de confiance!

La justification pour cette demi-mesure est peut-être à rechercher ailleurs. Lorsque le délai fut ramené de cinq à trois ans au début des années 1990, le nombre de plaintes traitées à la Commission des normes du travail augmenta considérablement, passant de 1723 en 1988-1989 à 3875 en 1992-1993¹⁵. Le Conseil est donc d'avis que si le gouvernement craint l'impact d'un tel rajustement, il devrait annoncer une modification en deux temps, comme il l'a fait dans le cas de la hausse annoncée du salaire minimum.

En bout de ligne, il sera nécessaire d'augmenter les ressources de la Commission des normes du travail, afin qu'elle puisse répondre rapidement aux plaintes des travailleurs.

Mais notre position relativement à l'objectif final demeure ferme : dans un marché du travail caractérisé par une instabilité croissante, il faut

¹³ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p.65-67.

¹⁴ Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*, p. 26.

¹⁵ Source : Commission des normes du travail.

absolument que le gouvernement permette à un salarié de contester un congédiement abusif, après un an de service continu.

4 Le salaire minimum

Le document propose également quelques mesures afin de garantir le respect du salaire minimum, comme :

- le versement du salaire minimum régulier, soit 7,00 \$ l'heure, pour les employés à pourboire qui travaillent dans des établissements dits de « restauration rapide », sans permis d'alcool;
- l'établissement d'une base de rémunération à respecter, le paiement de l'uniforme, des outils, des frais de formation et de voyage.

Le CPJ approuve les mesures exposées dans le document en matière de salaire minimum.

Nous voulons cependant profiter de l'occasion pour émettre un avis sur les annonces relatives au salaire minimum qui ont précédé la publication du document de consultation. Nous traiterons d'abord de la hausse annoncée, puis du mécanisme de révision du salaire minimum.

4.1 Hausse annoncée du salaire minimum : ce n'est pas un cadeau!

En annonçant que le salaire minimum passerait, en deux ans, de 7,00 \$ à 7,30 \$, le gouvernement a-t-il annoncé une hausse ou une indexation? Le salaire minimum de 1996, qui était de 6,70 \$, représenterait 7,43 \$ en dollars de 2002¹⁶. Bref, la hausse annoncée s'apparente plutôt à du rattrapage.

Le fait est qu'un employé à temps plein au salaire minimum aura toujours des revenus inférieurs au seuil de pauvreté, même s'il travaille toute l'année. Cet état de fait est toujours inacceptable. C'est pourquoi le CPJ a recommandé, comme solution simple à ce problème :

- que le salaire minimum soit augmenté sur une période de deux ans, de façon à ce qu'un employé qui travaille à temps plein, soit 40 heures par semaine, touche un revenu décent, équivalant au seuil de faible revenu de Statistique Canada pour une ville de plus de 500 000 habitants, soit 8,40 \$.

¹⁶ D'après les données sur l'inflation de la banque du Canada [http://www.bank-banque-canada.ca/fr/inflation_calc-f.htm]

Puisqu'il ne s'agit pas de la voie retenue, le gouvernement devra trouver des mécanismes compensatoires pour atteindre le même objectif. Une stratégie de lutte contre la pauvreté qui se respecte devra absolument relever ce défi. Autrement, ce sera malheureusement le travail lui-même qui perdrait son sens, pour un trop grand nombre de Québécois.

4.2 Mécanisme de révision du salaire minimum : précisions souhaitées

Le CPJ recommande depuis fort longtemps l'établissement d'un mécanisme d'indexation automatique du salaire minimum¹⁷. Aussi, l'annonce du ministre relativement à l'instauration d'un tel mécanisme est-elle bien accueillie par le Conseil.

Les recommandations de l'imposant *Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum*¹⁸ sont fort simples :

- création d'un comité interministériel permanent;
- salaire minimum devant se maintenir entre 45 et 47 % du salaire horaire moyen;
- formulation, par le comité, d'une recommandation au ministre lorsque le salaire minimum s'écarte de cette fourchette; ce comité devrait tenir compte de onze indicateurs économiques, répartis selon quatre axes, soit les effets sur les salariés, les entreprises, l'emploi et l'incitation au travail.

Le mécanisme automatique se traduira donc par la présentation, au conseil des ministres, de la proposition du ministre du Travail.

Afin de renforcer l'impact du processus, le CPJ demande de clarifier et de rendre public le mode de calcul et le poids relatif de chacun des indicateurs. Le Conseil demande également, toujours dans le but d'en maximiser l'influence, que chacune des recommandations du futur comité interministériel soit rendue publique, avant que le conseil des ministres en débattenne.

¹⁷ Voir notamment Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, « *Dites à tout le monde qu'on existe!* » *Avis sur la pauvreté des jeunes*, Québec, 1993, p. 80.

¹⁸ Gouvernement du Québec. COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RÉVISION DES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM, *Rapport*, Québec, 12 mars 2002, 124 p.
[<http://www.travail.gouv.qc.ca>]

5 L'heure n'est pas aux demi-mesures : le processus de révision des normes du travail doit aboutir à une véritable réforme!

Le CPJ appuie les mesures proposées dans le document de consultation *Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif*. D'après nous, le projet ne contient que de bonnes mesures, qui devraient d'ailleurs être reçues de façon relativement unanime.

Par ailleurs, procéder à une révision qui se limiterait aux éléments soumis dans le document de consultation représente un risque majeur : celui de repousser une réforme globale des lois du travail, qui a pourtant été promise de nombreuses fois par le présent gouvernement¹⁹.

Malheureusement, les seules modifications proposées ne permettraient pas à la LNT de devenir un véritable instrument de protection sociale, équitable pour tous les travailleurs, peu importe leur domaine d'activité ou leur statut d'emploi.

5.1 Les faux travailleurs autonomes

La notion de travailleur autonome doit d'abord être clarifiée. Comment? En redéfinissant la notion de salarié contenue dans la Loi, afin que les faux travailleurs autonomes, ou entrepreneurs dépendants, soient couverts par la Loi.

Le Conseil réitère donc trois importantes recommandations issues d'un avis sur la précarité d'emploi chez les jeunes²⁰ :

- que la Loi sur les normes du travail comprenne une définition claire de la notion d'entrepreneur dépendant, ceux-ci étant considérés comme des salariés²¹;

¹⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Discours inaugural du premier ministre du Québec, monsieur Lucien Bouchard lors de la 36^e législature à l'Assemblée nationale*, Québec, le mercredi 3 mars 1999, p. 10. Voir également : Gouvernement du Québec. SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE, *Déclaration commune faisant état des consensus dégagés par les participants associés au Sommet du Québec et de la jeunesse*, Québec, 2000. [<http://www.mce.gouv.qc.ca/l/html/l2015018.html>] (Page consultée le 28/05/2002.)

²⁰ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes -Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* Québec, 2001 p. 87-88.

²¹ La définition pourrait s'inspirer de celle contenue dans l'ancien projet de loi n° 182, qui visait entre autres à introduire la notion d'entrepreneur dépendant dans le Code du travail : « *entrepreneur ou prestataire de services dépendant* » -- *une personne qui réalise un ouvrage matériel ou*

- que la Loi sur les normes du travail soit modifiée en ajoutant un alinéa à l'article 122 pour interdire le congédiement ou l'application de sanctions disciplinaires à l'endroit d'un « salarié » qui refuse de devenir un « entrepreneur dépendant »;
- que l'individu qui porte plainte à la Commission des normes du travail soit présumé « salarié » aux termes de la Loi sur les normes du travail. De plus, que le fardeau de la preuve repose sur l'employeur lorsque le statut de salarié fait l'objet de contestations.

5.2 Les agences de placement temporaire

La Loi doit être clarifiée en ce qui a trait aux agences de placement temporaire. En fait, il s'agirait de mieux définir les « relations triangulaires » entre l'agence, son client et l'employé. Le problème créé par la Loi actuelle ne tient pas à la définition du salarié, mais plutôt à l'identité de l'employeur réel. Ce flou juridique rend très difficile, en certaines occasions, le respect des droits et l'application des recours du salarié.

C'est pourquoi le CPJ reprend les recommandations déjà énoncées²² :

- que la Loi sur les normes du travail comprenne une disposition sur les relations triangulaires qui permet de reconnaître que les agences de placement et les entreprises clientes sont des co-employeurs;
- que la Loi sur les normes du travail interdise explicitement aux agences de placement de prévoir, dans les contrats, des pénalités financières en cas de conversion d'un poste temporaire en poste permanent ou régulier.

intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l'avis de la Commission : 1° sont assimilables à ceux qui, en matière de direction ou de contrôle, sont généralement applicables à un salarié;

2° sont tels qu'elle est placée dans un état de dépendance économique envers cette autre personne ».

²² Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p. 87-88.

5.3 Garantir l'équité pour tous les travailleurs!

Le Conseil estime que les différents statuts d'emploi ne devraient pas justifier des conditions de travail inférieures pour certains salariés. La Loi sur les normes du travail devrait assurer à tous les travailleurs, peu importe leur statut d'emploi (temporaire, temps partiel, étudiant), un salaire ainsi que des avantages sociaux équitables, proportionnels à la tâche effectuée. Il s'agit d'ailleurs d'un point essentiel de l'avis du CPJ sur l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes²³.

Le respect même de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec nécessite, croyons-nous, une telle modification. Celle-ci stipule, à l'article 19, que *tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit*. En fait, les conditions de travail ne peuvent différer que si la distinction est fondée sur l'ancienneté, la scolarité et l'expérience, dans la mesure où ces critères s'appliquent à tous les employés, peu importe leur statut.

Or, il arrive qu'un employé temporaire, engagé par une agence de placement, un employé à temps partiel ou encore un employé engagé comme étudiant doive accepter des conditions de travail moins avantageuses que celles des autres travailleurs, uniquement en raison de son statut d'emploi.

a) Inclure tous les statuts d'emploi!

La Loi sur les normes du travail a été amendée en 1990 pour corriger une partie du problème lié au statut d'emploi. On avait alors introduit l'article 41.1 qui interdit d'accorder un taux de salaire inférieur à un salarié sous prétexte qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. Cette modification constituait, à l'époque, un pas vers l'abolition de la discrimination en fonction du statut d'emploi²⁴.

Toutefois, tel que libellé²⁵, cet article est fort incomplet. C'est peut-être ce qui explique aussi qu'il soit si peu connu, et que la Commission des normes

²³ D'ailleurs, toute la présente section du mémoire est fortement inspirée de la partie 6.1.1 de l'avis : Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p. 78-81.

²⁴ Jean BRIÈRE, « Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation... », dans *Emploi précaire et non emploi : droits recherchés. Actes de la 5^e journée en droit social et du travail*, UQAM, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994.

²⁵ Le libellé actuel de l'article se présente comme suit :
« **Taux de salaire inférieur**

du travail n'a pas de statistiques sur son application, les cas recensés étant peu nombreux²⁶.

Le Conseil considère donc que l'article 41.1, devrait être élargi afin d'éviter une disparité de traitement fondée uniquement sur le statut d'un employé. Présentement, il ne protège que partiellement les employés à temps partiel puisqu'il ne couvre pas ceux qui gagnent un salaire deux fois supérieur au salaire minimum. De plus, il ne protège pas du tout les travailleurs temporaires, dont ceux employés par des agences de placement et parmi lesquels se trouvent bon nombre de jeunes.

De plus, le statut d'étudiant, qui est parfois utilisé comme justification pour une rémunération inférieure, pourrait en certains cas être inclus dans la Loi. Le CPJ suivra de près la question du recours collectif intenté par un ancien étudiant, employé par le gouvernement, qui remet en cause le salaire étudiant dans la fonction publique²⁷. Mais un élément de solution résiderait peut-être dans la reconnaissance des acquis : si un emploi étudiant est reconnu officiellement pour sa valeur pédagogique, alors il pourrait être accompagné d'un salaire en conséquence. Il s'agit, de l'avis du Conseil, d'une voie à explorer.

b) Garantir l'équité en matière d'avantages sociaux!

Tel que libellé, l'article 41.1 régit uniquement les *taux de salaire* alors qu'il devrait couvrir le *salaire* en général afin d'inclure l'ensemble de la rémunération, et donc les avantages sociaux. En effet, même si les statistiques²⁸ révèlent d'importants écarts entre les revenus moyens des employés temporaires et permanents, la question des avantages sociaux est encore plus cruciale.

La disparité salariale s'explique souvent par le nombre d'heures travaillées et par l'expérience des travailleurs, du moins pour les employés temporaires²⁹. Il a par contre été clairement démontré³⁰ que les

41.1 Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum » (L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*.)

²⁶ D'après le service de la recherche de la CNT.

²⁷ Voir les articles suivants : Josée BOILEAU, « Les étudiants, une main-d'œuvre à bon marché? », *Le Devoir*, le mardi 7 mai 2002, p. A-5 et Michel CORBEIL, « Le salaire que l'État consent aux étudiants divise les péquistes », *Le Soleil*, le mercredi 8 mai 2002, p. A-5.

²⁸ Présentées au chapitre 2 de notre avis sur l'emploi atypique.

²⁹ Lee GRENON et Barbara CHUN, « L'emploi rémunéré non-permanent », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 3, automne 1997, Statistique Canada, p. 22-33.

³⁰ Voir Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p. 61-64.

avantages sociaux sont offerts environ trois fois plus souvent aux employés réguliers qu'aux employés atypiques. Le Conseil estime que le moyen le plus efficace d'éliminer ce type de discrimination serait de modifier l'article 41.1, en précisant que le salaire inclut les avantages sociaux ou une compensation financière, accordée au *prorata* des heures travaillées.

Ces différentes améliorations à l'article 41.1, et surtout son élargissement aux employés temporaires et à ceux embauchés par l'intermédiaire d'agences de placement, permettront d'améliorer considérablement les conditions de travail des salariés atypiques. L'article 41.1 « version améliorée » constituerait un rempart efficace contre la discrimination salariale basée sur le statut d'emploi. Les salariés temporaires et à temps partiel ne doivent pas constituer une main-d'œuvre jetable et à bon marché pour les employeurs.

Ainsi, dans un souci d'équité et en s'inspirant de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement :

- de réécrire l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail de la façon suivante :

« Un employeur ne peut accorder à un salarié un *salaire* inférieur à celui consenti aux autres salariés *qui accomplissent un travail équivalent* pour la même *entreprise*, pour le motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, *qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle*, ou encore que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une *agence de placement temporaire* »;

- d'abroger le deuxième alinéa de l'article 41.1 qui stipule que le premier alinéa de l'article ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum, car sa portée est trop limitée.

Le Conseil recommande également au gouvernement du Québec :

- de préciser dans la Loi sur les normes du travail que les travailleurs à temps partiel et temporaires peuvent contribuer aux avantages sociaux au *prorata* des heures travaillées ou bénéficier d'une compensation financière équivalente.

c) Les clauses « orphelin » :

Le CPJ a déjà publié deux mémoires à l'occasion des commissions parlementaires tenues avant l'adoption du projet de loi n° 67, à la toute fin de 1999. Cette loi a modifié la Loi sur les normes du travail en y ajoutant trois articles traitant de la « disparité de traitement ».

Le premier article se lit ainsi :

87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Lors de la dernière commission parlementaire, le CPJ commentait le projet de loi de la façon suivante :

À nos yeux, le projet de loi pourrait ne contenir que ce seul article qu'il répondrait à nos attentes et interdirait de façon raisonnable la discrimination en fonction de la date d'embauche. Le projet de loi n° 67 pourrait même se terminer avec ce premier article³¹!

En fait, le problème majeur provient de l'article 87.3 de la Loi sur les normes du travail dont les dispositions permettent l'introduction de clauses « orphelin ». Le CPJ croit qu'il est temps de modifier cet article.

Le Conseil suggère donc de suivre la recommandation de Force jeunesse, qui a proposé de modifier, dans l'article 87.3 de la LNT, tout ce qui constitue autant de façons légales d'instaurer ou de maintenir des clauses « orphelin »³², en retranchant la partie raturée de l'article :

Fusion ou réorganisation d'une entreprise.

87.3. Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ~~ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.~~
~~Prise en considération.~~

³¹ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Interdire une fois pour toutes les clauses « orphelin »*, Québec, septembre 1999, p. 5.

³² FORCE JEUNESSE, *Revoir la Loi sur les normes du travail sans oublier les nouvelles formes de travail*, mai 2002, p. 9.

-
~~— De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :—~~

~~— 1° ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;—~~

-
~~— 2° l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.—~~

1999, c. 85, a. 2.

(L.R.Q., chap. N-1.1), *Loi sur les normes du travail*.

5.4 Mise en application en connaissance de la Loi

Même si, selon la maxime populaire, « nul n'est censé ignorer la loi », la réalité est tout autre. Effectivement, la Loi sur les normes du travail est fort méconnue. Une étude menée auprès de jeunes de 15 à 24 ans par la Commission des normes du travail³³ a permis de constater que bon nombre de normes et de recours prévus dans la LNT sont mal connus et que les jeunes sont peu enclins à s'informer sur leurs conditions de travail.

Afin de prévenir les abus dont les jeunes pourraient être victimes, le Conseil estime que des moyens énergiques doivent être mis en œuvre pour mieux faire connaître les normes et les recours.

Cette sensibilisation doit commencer à l'école secondaire, alors que bon nombre de jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Les employeurs devraient de plus être tenus d'afficher les normes bien en vue et de remettre dès l'embauche le dépliant d'information sur les normes produit par la Commission des normes du travail.

Par conséquent, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :

- d'organiser plus d'activités d'information concernant la Loi sur les normes du travail. De telles activités devraient notamment être

³³ GROUPE LÉGER ET LÉGER, *Étude qualitative auprès des 15-24 ans relativement à leur connaissance de la Loi sur les normes du travail et à leurs besoins et attentes en matière d'information*, Commission des normes du travail du Québec, 1999, février 1997.

intégrées aux programmes d'études du secondaire et du collégial, alors que la plupart des jeunes entrent pour la première fois sur le marché du travail.

Le Conseil émet également les recommandations suivantes :

- que les employeurs soient tenus d'expliquer les conditions de travail prévues par la Loi sur les normes du travail dès l'embauche et lors d'un renouvellement de contrat;
- que les employeurs affichent bien en vue sur les lieux de travail les normes prévues dans la LNT.

Conclusion

La révision de la Loi sur les normes du travail, attendue depuis longtemps par le Conseil permanent de la jeunesse, doit déborder les ajustements proposés. Le CPJ estime que les mesures envisagées sont insuffisantes pour justifier une tournée de consultation. Nous l'accueillons tout de même avec satisfaction, puisqu'elle donne l'occasion à de nombreux groupes de soumettre d'autres propositions. En fait, le présent exercice démontrera, nous l'espérons, que les mesures proposées font l'unanimité, mais restent largement insuffisantes.

Le Conseil a démontré, en s'appuyant sur l'avis intitulé *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*, qu'il était possible et nécessaire d'amender la Loi sur les normes du travail pour mieux protéger les travailleurs, peu importe leur statut d'emploi.

De plus, la LNT peut même freiner le recours excessif au travail précaire : forcer l'équité entre travailleurs atypiques et réguliers, au moyen d'un article 41.1 resserré, pourra neutraliser plusieurs incitatifs à la précarité.

Le CPJ est bien conscient des nouvelles réalités du marché du travail. L'objectif n'est pas de revenir à l'emploi régulier, composé de tâches figées dans le béton et exécutée de neuf à cinq sans aucune souplesse. Le seul objectif est de freiner la « flexploitation »³⁴ des travailleurs. La flexibilité qui ne sert qu'à réduire les coûts de main-d'œuvre aux dépens des travailleurs n'est que faux-fuyant. De nouveaux statuts d'emploi sont souhaitables, voire nécessaires, mais ne doivent pas être synonymes de précarité!

³⁴ « Ce mot, écrit Bourdieu, évoque bien cette gestion rationnelle de l'insécurité [...] qui brise les résistances et obtient l'obéissance et la soumission, par des mécanismes en apparence naturels, qui sont ainsi à eux-mêmes leur propre justification. Ces dispositions soumises que produit la précarité sont la condition d'une exploitation de plus en plus 'réussie', fondée sur la division entre ceux qui, de plus en plus nombreux, ne travaillent pas et ceux qui, de moins en moins nombreux, travaillent, mais travaillent de plus en plus. »
Pierre BOURDIEU, « La précarité est aujourd'hui partout », *Contre-feux*, Paris, Liber-Raison d'agir, p. 99-100, cité dans Bjenk ELLEFSEN, Jacques HAMEL et Maxime WILKINS, « La citoyenneté et le droit de cité des jeunes », *Sociologie et sociétés*, (vol. XXXI, n° 2), automne 1999.
[<http://www.erudit.org/erudit/socsoc/v31n02/ellefsen/ellefsen.htm>] (Page consultée le 28/05/2002.)