

## Les conditions de travail au Québec dans un contexte de mondialisation

# L'élaboration des normes du travail au Québec

Par Luc Desmarais\*

### Résumé

*Cet article examine, du point de vue d'un praticien en développement de politiques publiques, dans quelle mesure l'action normative de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les concepts liés à la mondialisation ont été considérés depuis l'adoption de la Loi sur les normes du travail en 1979. L'article tente aussi de vérifier si la législation des autres administrations canadiennes a servi d'étalon aux modifications apportées à la loi en vue de l'amélioration des normes existantes ou de l'introduction de nouvelles normes. C'est principalement sous ces deux angles d'analyse que les modifications législatives les plus substantielles sont abordées. Et, lorsque le sujet s'y prête, l'article tient compte des éléments de contexte et d'autres facteurs explicatifs de l'intervention du législateur au fil des années.*

*Le cadre normatif international a été pris en considération dans l'analyse d'une nouvelle législation sur les normes du travail même si les références aux diverses conventions de l'OIT n'ont pas été faites systématiquement, ni de manière exhaustive. Il n'en demeure pas moins qu'on y décèle tout de même un souci d'inscrire une nouvelle législation sur les normes du travail en conformité avec un cadre normatif plus large. Par la suite, les conventions et les recommandations de l'OIT ou d'autres instruments internationaux ont peu servi de référence dans l'évolution des normes du travail. Les concepts de globalisation, de mondialisation ou d'internationalisation, de concurrence internationale ou de nécessaire compétitivité des entreprises sur l'échiquier mondial furent peu soulevés dans les décisions des gouvernements qui se sont succédé pour intervenir en matière de normes du travail.*

*Si les conventions internationales et la mondialisation ont eu peu d'impacts, trois facteurs ont toutefois eu une influence sur le législateur pour intervenir en matière de normes du travail : l'analyse comparative avec les autres administrations canadiennes, l'analyse des conditions de travail en vigueur dans les divers milieux de travail syndiqués, et la mobilisation des syndicats ou d'autres groupes de représentation sur certains enjeux sociaux.*

---

\* Depuis 1994, l'auteur est conseiller en développement de politiques au ministère du Travail, plus spécifiquement dans le domaine des normes du travail.

## Introduction

Cet article examine, du point de vue d'un praticien en développement de politiques publiques, dans quelle mesure l'action normative de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a été prise en compte lors de l'adoption de la Loi sur les normes du travail, en 1979. On tente aussi de vérifier si la législation des autres administrations canadiennes a servi d'étalon aux modifications apportées à la loi en vue de l'amélioration des normes existantes ou de l'introduction de nouvelles normes. C'est principalement sous ces deux angles d'analyse que les modifications législatives les plus substantielles sont abordées. Et, lorsque le sujet s'y prête, l'article tient compte des éléments de contexte et d'autres facteurs explicatifs de l'intervention du législateur au fil des années.

## L'adoption de la Loi sur les normes du travail (LNT)

La LNT a été sanctionnée le 22 juin 1979<sup>1</sup>. Elle est entrée en vigueur le 16 avril 1980. Elle remplaçait la Loi sur le salaire minimum, adoptée en 1940. En vertu de cette dernière, la Commission du salaire minimum avait adopté plusieurs ordonnances générales et d'autres ordonnances particulières à certains secteurs d'activité. Celles-ci concernaient quelques conditions minimales du travail qui avaient évolué au fil du temps selon diverses modalités. Les ordonnances générales, quant à elles, réglementaient six conditions de travail. Ainsi en était-il du salaire minimum (3,65 \$ l'heure), de la durée de la semaine normale de travail (45 heures) et de la majoration du salaire pour les heures supplémentaires (150 % du salaire minimum), du congé annuel payé (deux semaines après un an de service continu), du repos hebdomadaire (24 heures consécutives) et des pauses (non obligatoires, mais sans perte de salaire si accordées par l'employeur).

Pour nous remettre dans le contexte, en février 1974, le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, M. Jean Cournoyer, avait confié, à un groupe de travail présidé par M. Claude Castonguay le mandat d'élaborer et de formuler les éléments d'une politique de salaire et des conditions minima de travail<sup>2</sup>. Le rapport a été remis le 7 mars 1975. Les 54 recommandations qu'il comportait ont servi de matrice principale à la réflexion du gouvernement en vue de l'adoption de la LNT et de la création de la Commission des normes du travail (CNT), quatre ans plus tard.

En effet, plusieurs mesures prévues dans la LNT de 1979 découlent du rapport Castonguay. Aux fins de ce propos, il ne s'agit pas ici de faire une énumération exhaustive de ces recommandations. Dans un premier temps, il s'agit plutôt de relever les recommandations pour lesquelles l'auteur avait fait état de l'existence et du contenu de conventions de l'OIT dans l'analyse de certaines conditions minimales de travail (voir le tableau en annexe). Dans un deuxième temps, nous tenterons de vérifier dans quelle mesure certaines de ces recommandations sont issues ou inspirées des conventions de l'OIT.

Même si l'exercice était un peu fastidieux, il aura quand même permis de jauger quelque peu la prise en compte des conventions internationales de l'OIT. Quand on examine l'ensemble des recommandations du rapport Castonguay, on pourrait croire que l'influence des conventions de l'OIT a été marquante. À titre d'exemple, la recommandation 7 est conforme à l'article 3 de la convention 26, qui édicte que les taux minimaux de salaire fixés seront obligatoires et qu'ils ne pourront être abaissés par un accord individuel ou un contrat collectif de travail. Toutefois, le rapport ne contient pas véritablement de recommandations sur la méthode de détermination du salaire minimum que l'on retrouve pourtant dans la convention internationale, hormis le fait qu'il soit ajusté tous les six mois, comme cela était la pratique, compte tenu de l'inflation galopante à cette époque.

1. 1979, c. 45.

2. Castonguay, C. (1975, mai). *Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et les conditions minima de travail*. Travail Québec, volume 11, numéro 3, numéro spécial.

D'autres recommandations, sans être reliées directement à des dispositions explicites des conventions pertinentes de l'OIT, nous semblent imprégnées de l'esprit de celles-ci. Il en est ainsi du champ d'application lorsqu'il est recommandé que la Loi sur le salaire minimum s'applique à tous les salariés, incluant ceux à l'emploi du gouvernement (R1), qu'elle couvre les entrepreneurs dépendants (R2), qu'elle s'applique aux vendeurs à commission (R3), au conjoint et aux enfants de l'employeur (R4) ainsi qu'aux salariés qui travaillent en dehors de l'établissement de l'employeur (R5) et au même salaire que ceux y effectuant des tâches similaires (R6).

Quant à la fixation et l'indexation du taux du salaire minimum, la recommandation 8 prévoit que le travailleur qui détient un emploi régulier à temps complet soit assuré d'un revenu supérieur aux prestations d'aide sociale. Le préambule de la constitution de l'OIT prévoit « la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables » afin d'apaiser les conflits sociaux et de promouvoir la paix. Les conventions internationales, par leur essence même, invitent à une application la plus générale possible des principes qu'elles mettent de l'avant afin de limiter les exceptions. Peut-être est-ce le même raisonnement qui a prévalu lorsqu'il a été recommandé que le salaire minimum s'applique à tous les salariés sans égard à leur âge (R13), que le rattrapage pour les salariés de moins de dix-huit ans soit effectué dans les plus brefs délais (R14), qu'il s'applique aux salariés au pourboire et que l'écart soit éliminé dans les plus brefs délais (R15), qu'il s'applique aux personnes handicapées qui évoluent sur le marché régulier du travail (R17), ainsi qu'aux stagiaires des ateliers protégés, sauf exception (R18), que la loi ne permette plus la fixation de taux régionaux au-dessous du taux minimum (R19), non plus que la fixation de taux par occupation (R20).

La rémunération des heures supplémentaires a aussi fait l'objet d'une recommandation principale. La recommandation 25 prévoit que les heures supplémentaires soient rémunérées au taux régulier majoré de moitié. Rappelons qu'à l'époque, la rémunération des heures supplémentaires était majorée de 50 % du taux du salaire minimum et non du salaire habituel. Or, les motifs à l'origine de cette recommandation ne sont guère tributaires des conventions de l'OIT pour deux raisons. D'une part, le rapport note pertinemment que cette norme est inadéquate et qu'elle est inopérante pour tous les salariés dont le taux régulier est égal ou supérieur au taux du salaire minimum majoré de moitié<sup>3</sup>. D'autre part, la pratique dans les milieux conventionnés était largement établie que la rémunération des heures supplémentaires était de 50 % du salaire normal. Néanmoins, nous avons repéré quelques conventions de l'OIT déjà existantes à l'époque qui édictent que le taux du salaire pour ces heures supplémentaires doit être majoré d'au moins 25 % par rapport au salaire normal. Ce n'est peut-être pas 50 %, mais la majoration est basée sur le salaire régulier<sup>4</sup>.

Enfin, les recommandations R27 et R28 portant sur l'avis de fin d'emploi n'avaient pas encore de conventions équivalentes à l'époque, la convention 158 sur le licenciement n'ayant été adoptée qu'en 1982. Il en est de même de la recommandation 30 portant sur l'adoption d'un principe d'indemnisation des salaires en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur, la convention 173 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur n'ayant été adoptée qu'en 1992.

Ce bref tour d'horizon permet de constater que le cadre normatif international a été pris en considération dans l'analyse d'une nouvelle législation sur les normes du travail même si les références aux diverses conventions de l'OIT n'ont pas été faites systématiquement, ni de manière exhaustive. Il n'en demeure pas moins qu'on y décèle tout de même un souci d'inscrire une nouvelle législation sur les normes du travail en conformité avec un cadre normatif plus large. On y retrouve aussi quelques comparaisons avec la France et l'Allemagne, ainsi

---

3. *Idem*, p. 79.

4. Convention 1 sur la durée du travail (industrie), 1919, article 6, par. 2.  
Convention 30 sur la durée du travail (commerces et bureaux), 1930, article 7, par. 4.  
Convention 51 sur la réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936, article 5, par. 3.  
Convention 61 sur la réduction de la durée du travail (textile), 1937, article 8, par. 3.

qu'avec les États-Unis, mais dans ce dernier cas, uniquement en ce qui concerne le salaire minimum, compte tenu des particularités de l'application du salaire minimum fédéral et de celui des États<sup>5</sup>.

Cela dit, la législation fédérale et celle des autres provinces canadiennes ont été la véritable base de comparaison à l'appui de plusieurs recommandations du rapport. La conclusion de l'étude comparative est d'ailleurs éloquentes à cet égard<sup>6</sup>. De plus, dans le mémoire au Conseil des ministres, il est fait état que sur le plan normatif, la protection offerte au Québec aux salariés non syndiqués est généralement inférieure à celle offerte dans la majorité des provinces canadiennes. C'est donc dire que c'est à un étalon national que le législateur québécois s'est comparé pour justifier son intervention. La seule référence à une convention de l'OIT que l'on retrouve dans le mémoire, laconique s'il en est, a trait au nouveau délai minimum de six semaines de congé après l'accouchement, « en conformité avec la convention 103 de l'OIT ».

La loi a été adoptée le 15 juin 1979 et sanctionnée le 22 juin suivant. Elle est entrée en vigueur, à l'exception de quelques articles, le 16 avril 1980.

Le XXXV<sup>e</sup> Congrès annuel du Département des relations industrielles de l'Université Laval, qui s'est tenu les 14 et 15 avril 1980 et auquel 600 personnes ont participé, portait justement sur cette nouvelle loi<sup>7</sup>. À la lecture des actes du congrès, il est manifeste qu'à la toute veille de l'entrée en vigueur de la loi, il y avait de l'effervescence dans l'air. Il ne s'agit pas ici de reprendre le débat sur l'opportunité ou non de cette loi ou de certaines de ses composantes. Il s'agit plutôt ici de vérifier si, à partir de la lecture des actes du congrès, la mondialisation prise dans son sens large était au rendez-vous à cette époque. Par rapport aux instruments de l'OIT, on y note brièvement, mais tout de même, en lien avec les instruments de l'OIT, que l'objectif de la semaine de 40 heures est encore loin d'être atteint<sup>8</sup>. On déplore l'absence de règle relative à la répartition quotidienne des heures de travail<sup>9</sup>, la durée insuffisante du congé annuel de deux semaines sans égard à la durée de service continu<sup>10</sup>, ainsi que les maigres dispositions sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur<sup>11</sup>.

D'un point de vue patronal, entre autres arguments, on fait valoir « que le Québec ne vit pas en économie fermée, mais qu'il doit au contraire tailler sa place tant sur le plan canadien que mondial afin de trouver les débouchés pour ses produits » et qu'il importe de « connaître l'effet de ces changements sur la capacité du Québec à soutenir la concurrence internationale »<sup>12</sup>.

Finalement, et même si on s'éloigne un peu du sujet, on excusera notre curiosité de vérifier l'hypothèse mise de l'avant par quelques congressistes, selon laquelle « la convention collective des non-syndiqués » pourrait freiner la syndicalisation des travailleurs. Le graphique 1 démontre que cela n'a pas été le cas puisque le taux de syndicalisation est passé d'un peu plus de 35 % à la fin des années 1970 pour atteindre un sommet de

---

5. Supra, note 2, p. 14.

6. Supra, note 2, p. 31-32.

7. Bernier, J. (1980). La loi sur les normes du travail. Continuité, modernisation ou rupture? Dans *La détermination des conditions minimales de l'État. Une loi : son économie et sa portée*. Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université Laval.

8. Convention 47 des quarante heures, 1935 et recommandation 116 sur la réduction de la durée du travail, 1962, *Idem*, p. 25.

9. Convention 1 sur la durée du travail, 1919, *Idem*, p. 25.

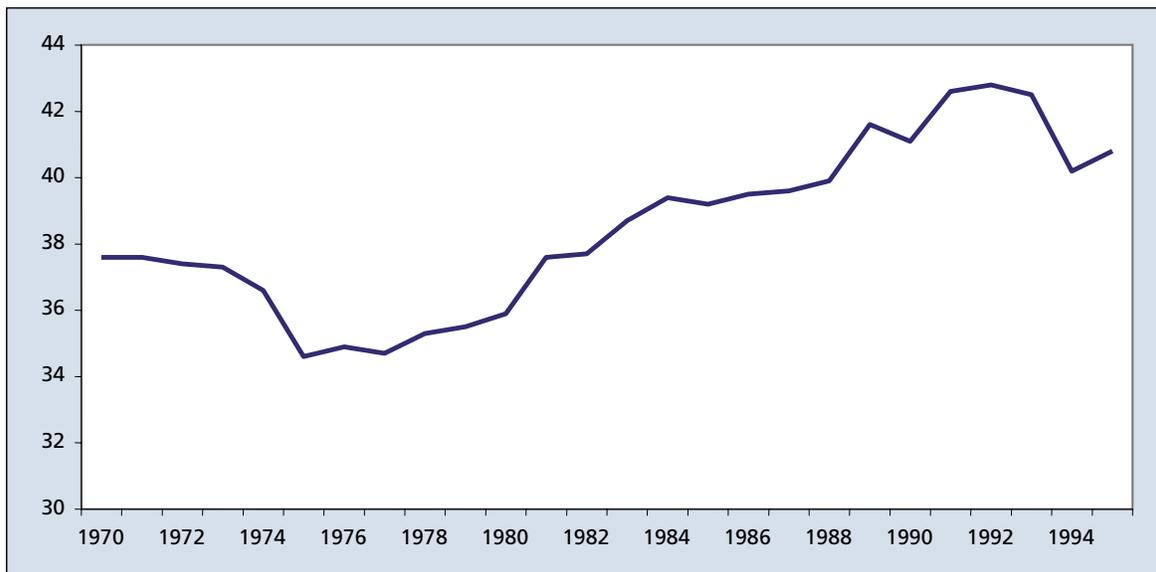
10. Convention 132 sur les congés payés (révisée), 1970, *Idem*, p. 25.

11. Recommandation 119 sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963, *Idem*, p. 26.

12. *Idem*, p. 189.

42,8 % en 1992, avant de redescendre, dans les années suivantes, à environ 40 % et se stabiliser à ce niveau depuis ce temps<sup>13</sup>.

**Graphique 1**  
**Taux (%) de syndicalisation au Québec, 1970 à 1995**



Source : Statistique Canada, Loi sur les déclarations des corporations et syndicats ouvriers (CALURA), 71-202 au catalogue.

## L'évolution de la Loi sur les normes du travail

Cette section traite de l'évolution de la loi depuis son adoption. On y aborde les deux révisions majeures intervenues en 1990 et en 2002. Toutefois, il existe aussi deux autres interventions du législateur qui, même si elles ne sont pas des révisions, revêtent une importance particulière quant aux enjeux sociaux et économiques qu'elles soulevaient : la réduction de la durée de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures (1997) et l'interdiction des disparités de traitement (1999). Les quatre sujets seront abordés par ordre chronologique.

### La révision de 1990

La LNT n'a pas été modifiée de façon substantielle pendant la décennie qui a suivi son adoption. Rappelons toutefois qu'au milieu de cette période, en mars 1984, le gouvernement avait créé la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (CCT) dont le mandat principal était de « proposer aux partenaires sociaux et au gouvernement des mesures propres à améliorer les relations du travail »<sup>14</sup>. Le titre pourrait laisser croire que le mandat dévolu à la Commission se rapportait uniquement aux rapports collectifs de travail.

13. Depuis 1997, les données concernent le taux de présence syndicale, qui se définit comme le pourcentage de personnes visées par une convention collective par rapport à l'ensemble des salariés. Il se distingue du taux de syndicalisation (graphique 1) qui comptabilise seulement les salariés qui sont membres en règle d'un syndicat.

14. Gouvernement du Québec (1985). Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, *Le travail, une responsabilité collective*. Également désignée « Commission Beaudry », du nom de son président.

Cependant, celle-ci s'était autorisée des termes très généraux de son mandat pour aborder le travail et les conditions de travail<sup>15</sup>. C'est à ce titre qu'elle s'est intéressée à la LNT. Le rapport a été remis en octobre 1985.

Dans le chapitre 2 du rapport traitant du travail et des conditions de travail, on aborde la question du droit au travail revendiqué par les organisations syndicales et les groupes socio-économiques. On fait référence aux dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1961 de l'Organisation des Nations Unies, ainsi qu'à la convention 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi de 1964, pour conclure : « Tant au niveau international qu'aux niveaux fédéral et québécois, il est difficile d'isoler les mesures concernant le droit au travail de celles découlant d'une politique de plein emploi puisqu'elles visent les mêmes objectifs : libre choix au travail, conditions équitables et satisfaisantes au travail et protection contre le chômage »<sup>16</sup>. C'est ainsi qu'en six pages, la CCT dispose des instruments internationaux et y va ensuite de sa première recommandation sur un rapport qui en contient 111 en ces termes : « La CCT encourage la Table nationale de l'emploi à arrêter le plus rapidement possible les politiques et les mesures nécessaires pour favoriser le plein emploi et ainsi permettre l'exercice du droit au travail [...] »<sup>17</sup>.

Aussi, le préambule du chapitre 5 portant sur les conditions minimales du travail fait référence à l'OIT dans ces termes : « Sur le plan de la législation applicable, surtout aux non-syndiqués, le Québec suit donc la plupart des pays industrialisés pour lesquels légiférer en matière de conditions minimales du travail est une nécessité ». L'Organisation internationale du Travail (OIT) met d'ailleurs bien en évidence cette nécessité puisqu'un de ses objectifs est « d'établir un système de normes internationales du travail et que c'est encore de nos jours une de ses tâches maîtresses<sup>18</sup> ». Or, on aurait pu croire que cette référence amène les commissaires à se référer aux conventions internationales pertinentes à ses recommandations, mais il n'en est strictement rien. Pourtant, plusieurs recommandations s'inscrivent en droite ligne avec certaines conventions internationales parmi les plus importantes. Ainsi en est-il de l'adoption d'une politique du salaire minimum<sup>19</sup>, de la réduction progressive de la durée de la semaine normale de travail à 40 heures<sup>20</sup>, de la durée maximale de la journée de travail à huit heures<sup>21</sup>, pour n'en nommer que quelques-unes, mais non les moindres, tant ces sujets ont longtemps été discutés.

Quant à l'environnement international, le rapport en dispose au tout début et promptement en ces termes : « Enfin, la plupart des industries québécoises ont commencé à s'ajuster aux nouvelles technologies et à tenir davantage compte de la concurrence internationale<sup>22</sup>. »

De la même façon qu'à l'occasion de l'adoption de la LNT, quelques années auparavant, le rapport réfère surtout aux législations des autres administrations canadiennes pour alimenter ses recommandations.

---

15. *Idem*, p. 2.

16. *Idem*, p. 39.

17. *Idem*, p. 40.

18. *Idem*, p. 129.

19. Recommandation V-12 et convention 126 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928.

20. Recommandation V-14 et convention 47 des quarante heures, 1935.

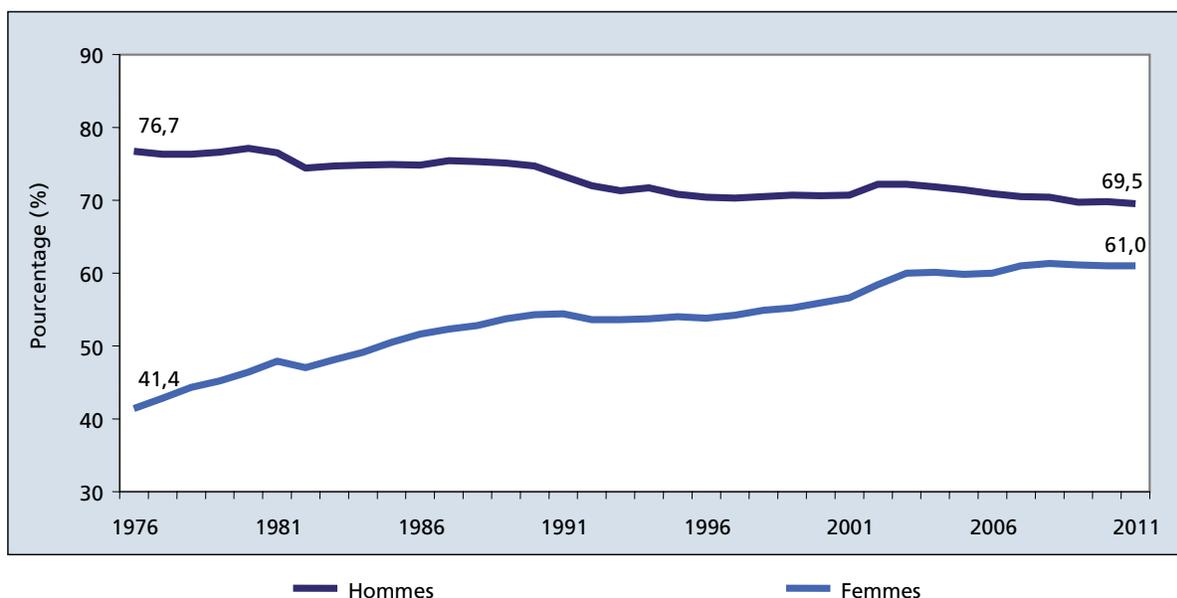
21. Recommandation V-16 et convention 1 sur la durée du travail, 1919.

22. *Supra*, notes 14 à 18, p. 129.

L'exercice de révision des normes du travail a commencé en 1987 par le recensement détaillé, par article de loi et pour chaque organisme, des demandes de changement aux normes du travail présentées à la Commission Beaudry. C'est ce document d'inventaire qui a servi à la préparation d'un avant-projet de loi présenté à l'Assemblée nationale, en juin 1989, et qui a fait l'objet d'une consultation publique à la Commission parlementaire des affaires sociales, au début de 1990. Le projet de loi a été sanctionné le 20 décembre 1990 et la loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991, sauf quelques exceptions<sup>23</sup>.

La loi reprend plusieurs recommandations du rapport Beaudry, mais elle ajuste également la LNT aux nombreux changements survenus depuis son adoption sur les plans économique et social, tels que la participation accrue des femmes au marché du travail (graphique 2), la dénatalité et l'évolution des rôles de l'homme et de la femme au sein de la société. C'est d'ailleurs pour ces raisons qu'en plus de l'habituelle collaboration de la Commission des normes du travail, le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat à la famille ont été associés étroitement aux diverses étapes du cheminement du projet de loi.

**Graphique 2**  
**Taux d'activité selon le sexe au Québec, 1976-2011**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Le taux d'activité est le nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

En effet, plusieurs améliorations apportées par cette loi à la LNT visent à protéger les mères sur le marché du travail. Ainsi en est-il de l'abolition de toute exigence relative au service continu pour bénéficier du congé de maternité, de l'introduction d'un congé parental de 34 semaines, du droit de s'absenter du travail, à certaines conditions, pour des examens médicaux reliés à la grossesse ainsi que lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou à l'occasion du mariage ou du décès de certains membres de la famille du salarié ou de son conjoint. Il en est de même de l'introduction du droit pour le salarié de s'absenter du travail, sans salaire, pendant cinq journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, cette absence pouvant être fractionnée en journées ou en demi-journées<sup>24</sup>.

23. 1990, c. 13.

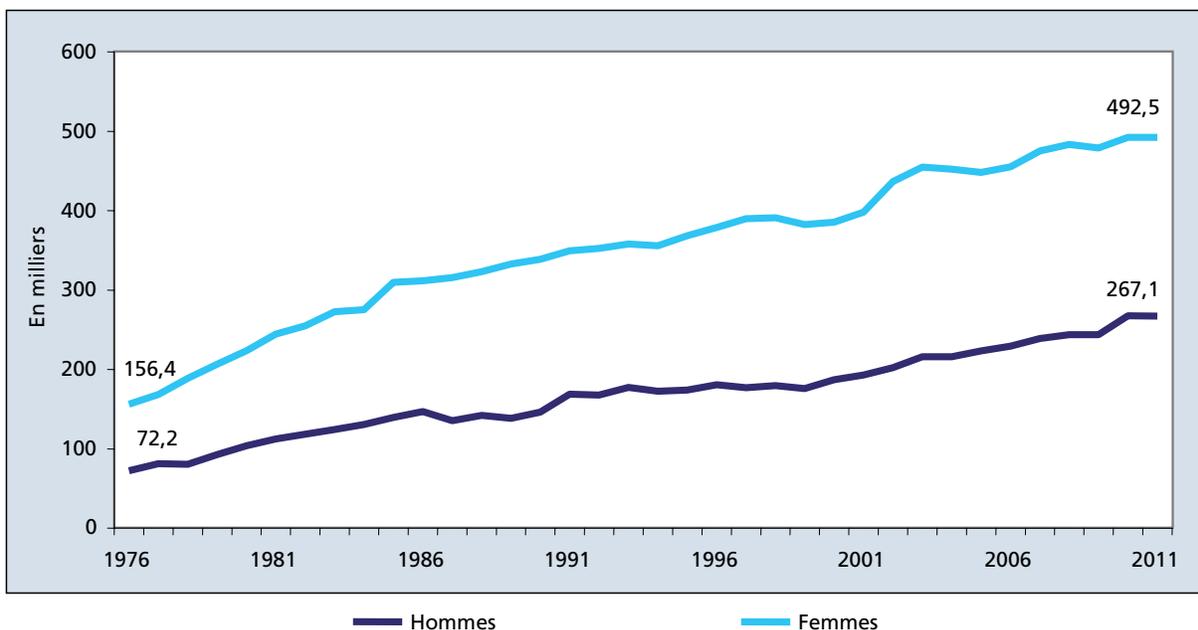
24. *Idem*, article 81.2.

Il vaut la peine de s'attarder un moment sur cette nouveauté. Il s'agissait d'une première au pays et ce sujet a suscité de vifs débats : les uns prétendaient qu'une durée de cinq jours est insuffisante, les autres prétendaient que la productivité des entreprises serait gravement compromise si les salariés pouvaient s'absenter du travail à leur guise. Certains craignaient même que le Québec soit en panne de salariés pendant la période de relâche scolaire. Plusieurs conditions ont alors été introduites pour baliser les congés. Ainsi, la présence du salarié devait être nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il devait avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé. De plus, le congé pouvait être fractionné en journée et, si l'employeur y consentait, en demi-journée. Enfin, on ajoutait l'obligation pour le salarié d'en aviser son employeur le plus tôt possible. Comme on peut le constater, l'affaire n'avait pas été simple.

Un autre sujet de controverse a été l'introduction de nouvelles normes pour les travailleurs à temps partiel. En réponse à la progression constante des emplois à temps partiel depuis plusieurs années (graphique 3) et l'inégalité des salaires observée pour près de 20 % des personnes à temps partiel, en majorité des femmes,

il a été interdit à un employeur d'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, cette règle s'appliquant aux travailleurs à temps partiel qui gagnent moins que le double du salaire minimum<sup>25</sup>. Parallèlement, il a été interdit à un employeur de réduire la durée du congé annuel de ce salarié, ni de modifier le mode de calcul de l'indemnité afférente par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui font le même travail<sup>26</sup>.

**Graphique 3**  
**Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec, de 1976 à 2011, selon le sexe**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA)

25. *Idem*, article 41.1.

26. *Idem*, article 74.1.

Pour terminer sur ce point, la révision de 1990 a aussi apporté d'autres améliorations notables. Les principales améliorations de cette loi ont été l'extension du champ d'application de la loi aux employés de l'État, l'ajout de la fête du Canada comme un jour férié, la diminution de dix à cinq ans du nombre d'années de service requis pour qu'un salarié bénéficie de trois semaines de vacances, l'abaissement de cinq ans à trois ans du nombre d'années de service requis pour avoir droit au recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante ainsi que l'attribution à la Commission des normes du travail du pouvoir de représenter un salarié en cas de pratique interdite.

## **La réduction de la durée de la semaine normale de travail**

À partir du début des années 90, la réduction et l'aménagement du temps au travail ont été souvent invoqués comme moyens de lutte contre le chômage. Les récessions de 1982 et 1991, l'augmentation du taux de chômage, la croissance du nombre de chômeurs de longue durée et les difficultés des jeunes à intégrer le marché du travail avaient mis à l'ordre du jour, plus que jamais auparavant, la redistribution des heures de travail disponibles. L'intensité du débat au Québec sur cette question était telle qu'il ne se passait pratiquement pas une semaine sans qu'elle soit portée à l'attention du public.

C'est ainsi qu'à l'occasion de la fête des travailleurs du 1<sup>er</sup> mai 1995, les trois plus grandes centrales syndicales, soit la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des enseignants du Québec (CEQ), ont abordé le dossier de la réduction du temps de travail dans une perspective de création d'emplois. Les délégués de ces trois organisations syndicales ont adopté une déclaration commune dans laquelle tous les acteurs socioéconomiques étaient invités à prendre leurs responsabilités dans la réduction du chômage. Dans cette déclaration, les syndicats souhaitaient que le gouvernement du Québec fasse preuve de leadership en cette matière à la fois comme employeur, comme législateur et comme animateur d'un grand débat de société.

La déclaration commune était un événement en soi. À l'instar des négociations dans le secteur public et parapublic, les centrales se sont unies pour interpeller publiquement, non seulement le gouvernement, mais aussi les employeurs, pour convenir d'un plan d'action commun pour combattre le chômage.

Sans vouloir faire un cours d'histoire, rappelons que la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs commémore de célèbres événements qui ont eu lieu en mai 1886 à Chicago, aux États-Unis. Cette journée salue la mémoire de travailleurs en grève qui sont décédés lors d'une manifestation. On revendiquait alors la diminution des heures de travail (la journée de huit heures), ainsi que la limitation du travail des femmes et des enfants dans les mines. Incidemment, la première convention adoptée par l'Organisation internationale du Travail porte sur la durée du travail<sup>27</sup>.

Comme on le voit, le débat n'était pas nouveau. Mais le choix de la date du 1<sup>er</sup> mai était significatif de l'importance que les syndicats accordaient à leur action. Les temps changent. Si au siècle dernier, les travailleurs et travailleuses luttaient pour réduire la journée de travail à un seuil raisonnable, le débat apparaissait désormais comme une forme de justice redistributive pour pallier une économie toujours plus avare d'emplois. La persistance d'un taux de chômage élevé est sans aucun doute la principale cause des pressions exercées sur les pouvoirs publics pour intervenir sur la durée du travail. La question du partage du travail peut donc être formulée de la façon suivante : si l'économie, même en période de croissance, ne permet pas de créer un nombre d'emplois suffisant, est-il possible et opportun de redistribuer les heures de travail disponibles entre un plus grand nombre de personnes?

Les groupes communautaires, les associations de jeunes et les grandes organisations syndicales en ont fait un dossier majeur et une revendication sociale de premier plan. Le gouvernement avait déjà commencé à

---

27. Convention 1 sur la durée du travail (industrie), 1919.

examiner si les diverses solutions préconisées étaient susceptibles de créer des emplois ou, à tout le moins, de les maintenir. Deux mois plus tard, le ministère du Travail soumettait à la réflexion des partenaires du marché du travail et du public une douzaine de propositions dans le but de susciter la discussion et d'orienter le gouvernement sur les actions législatives et budgétaires qu'il pourrait prendre pour améliorer la situation de l'emploi. Sans qu'il soit nécessaire ici de les énumérer, mentionnons que la diminution de la durée légale de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures était certainement la plus importante<sup>28</sup>.

Bref, les parties patronales et syndicales avaient des opinions très éloignées sur le potentiel de création d'emplois d'une telle mesure, sur l'augmentation des coûts de main-d'œuvre et la perte d'emplois que cela pouvait au contraire occasionner, ainsi que l'impact sur la productivité des entreprises, etc.

Les propositions du ministère du Travail ont alors été soumises au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, dont la composition avait été élargie pour l'occasion à d'autres organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui se sont rencontrés à une dizaine de reprises sur le sujet.

À l'automne 1996, soit un peu plus d'un an après le début des consultations, s'est tenu le Sommet sur l'économie et l'emploi. L'objectif de ce Sommet était de réunir les principaux décideurs afin de convenir des mesures à prendre pour assurer le développement économique et social et favoriser le développement de l'emploi. Cet événement très médiatisé était donc particulièrement propice pour forger ces consensus. Et c'est à cette occasion que les participants au Sommet ont convenu d'agir pour une meilleure répartition des emplois au Québec et qu'ils ont appuyé l'objectif de réduire graduellement la semaine normale de travail de 44 à 40 heures. Enfin, il est clair que l'importance du Sommet sur l'économie et l'emploi a permis de vaincre les dernières oppositions pour en arriver à un consensus sur la semaine de 40 heures<sup>29</sup>.

Mais encore là, l'analyse comparative a constitué un important repère pour la discussion. Le nombre de législations au Canada contenant déjà cette norme a certainement aidé à soutenir le point de vue des groupes en faveur de son adoption. À cette époque, quatre provinces canadiennes prévoyaient une durée hebdomadaire de 44 heures : l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le Québec. Le gouvernement fédéral et quatre autres provinces prévoyaient une durée de 40 heures : la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan et Terre-Neuve, alors que la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard en avaient une de 48 heures. Par ailleurs, la semaine de travail de 40 heures était aussi de mise aux États-Unis depuis 1938, alors qu'en Europe, la durée légale de la semaine de travail était généralement de 40 heures; la France se démarquait avec une durée de 39 heures depuis 1982. De plus, l'analyse des conventions collectives démontrait que cette condition de travail était généralisée en milieu syndiqué et qu'elle était même souvent plus généreuse, particulièrement dans le secteur public. Enfin, un très grand nombre de salariés non syndiqués bénéficiaient déjà d'une durée de travail de 40 heures ou moins par semaine. En rétrospective, la convention 47 des quarante heures de l'OIT n'a eu aucune incidence sur l'adoption d'une norme relative à une durée normale de travail de 40 heures.

---

28. Ministère de l'Emploi (1995, juillet). *Rapport du ministère de l'Emploi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail*. Québec.

29. 1997, c. 45.

## L'interdiction des disparités de traitement

Depuis plusieurs années, certains groupements de jeunes<sup>30</sup> revendiquaient la disparition des clauses « orphelin » de toutes les conventions collectives. De telles clauses désignent généralement des dispositions fixant des avantages inférieurs pour les salariés embauchés après la date de signature d'une convention collective ou d'une entente spécifique à cet effet. Selon les opposants à l'insertion de ce type de stipulations aux conventions collectives, ces clauses constituaient une forme de discrimination indirecte fondée sur l'âge, discrimination qui serait interdite par la Charte des droits et libertés de la personne.

En appui à leur position, les groupements de jeunes faisaient aussi valoir que les clauses « orphelin » engendraient beaucoup de frustration, créaient un clivage entre les « nouveaux » et les « anciens » salariés, suscitaient des tensions dans les entreprises et nuisaient à la solidarité syndicale.

Mais pour les entreprises, les clauses « orphelin », en particulier la rémunération à double palier, étaient considérées comme une stratégie d'affaires. Elles répondaient aux pressions liées à la concurrence pour réduire les coûts et accroître la productivité, puisque ce genre de clauses limite la croissance de la masse salariale.

Les firmes poursuivaient ainsi un objectif d'expansion et d'investissement, ou encore, de survie. En effet, une entreprise en expansion qui prévoit embaucher au cours des prochaines années a un intérêt monétaire certain à réduire les taux de salaire des nouveaux salariés. Aussi, une firme aux prises avec des problèmes de rentabilité en raison de la vivacité de la concurrence tentera de convaincre le syndicat d'accepter de revoir les échelles salariales à la baisse. Pour le syndicat, la concession est plus facile à faire accepter aux membres, puisqu'elle vise des travailleurs qui ne sont pas encore à l'emploi de l'entreprise.

En février 1998, une étude effectuée pour Le Pont entre les générations examinant 31 conventions collectives du secteur municipal laissait entrevoir une recrudescence importante du phénomène dans ce secteur<sup>31</sup>. Le document rappelle que : « Dans le cadre des négociations menées dans le secteur municipal et demandées pour répondre à la réforme Trudel de réduction de la masse salariale de 6 %, un fort nombre d'ententes obtenues reposent, en partie, sur une utilisation de clauses permanentes ou temporaires de disparités de traitement<sup>32</sup> ». De fait, la Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal instituait des mécanismes de règlement des mécontentements entre les organismes municipaux et les associations représentant leurs salariés sur les mesures de réduction des coûts de main-d'œuvre. Les mesures d'économie devaient avoir un effet récurrent et ne pouvaient porter sur « [...] des conditions de travail prévues à la convention collective en vigueur ou applicables aux salariés en vertu de l'article 59 du Code du travail ou d'une convention collective expirée, sauf les taux et échelles de salaires applicables aux salariés qui sont alors à l'emploi de l'organisme<sup>33</sup> ». En somme, la loi semblait inviter les parties à convenir de clauses de disparités de traitement.

---

30. Le Pont entre les générations a été mis sur pied en avril 1997. Il est formé d'ainés et de jeunes (18 à 30 ans) scientifiques, professionnels et étudiants regroupés pour réfléchir sur les moyens de favoriser les transmissions intergénérationnelles sur les plans culturel, social, économique et religieux.

Force Jeunesse, formé en 1998, et qui avait fait de ces clauses discriminatoires son principal cheval de bataille, est un regroupement de jeunes travailleurs qui œuvre à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes travailleurs, des perspectives d'emploi de la relève et de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques.

31. Beaudet, R (1998, février). Les clauses « orphelin » dans le secteur municipal.

32. *Idem*, p. 7.

33. 1998, c. 2, Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal, article 9, par. 10.

L'Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ) s'était aussi insurgée contre l'entente intervenue entre le gouvernement et les syndicats d'enseignement pour diminuer les coûts de main-d'œuvre de 6 %. Les parties avaient convenu d'un gel de l'échelon de l'expérience acquise en 1996-1997, ce qui n'affectait que les enseignants n'ayant pas encore atteint le dernier échelon de leur échelle salariale<sup>34</sup>. Les jeunes enseignants, jugeant ce gel discriminatoire envers les plus jeunes, ont alors fait appel à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Cette dernière a considéré que cette mesure « a un effet discriminatoire disproportionné sur les plus jeunes enseignantes et enseignants et constitue ainsi de la discrimination indirecte fondée sur l'âge<sup>35</sup> ».

En juin 1998, le ministère du Travail soumettait un document de réflexion sur le sujet en vue d'alimenter la discussion des audiences publiques de la Commission parlementaire de l'économie et du travail tenue en août et septembre de la même année<sup>36</sup>.

En novembre 1998, lors de la campagne électorale, ainsi que dans le discours inaugural de l'ouverture de la 36<sup>e</sup> législature de l'Assemblée nationale, le 3 mars 1999, le premier ministre promet d'enrayer la discrimination reliée aux clauses « orphelin » par rapport à la Charte des droits et libertés de la personne. Le projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement a été déposé le 4 juin 1999 et il a été sanctionné le 20 décembre 1999<sup>37</sup>.

L'interdiction des disparités de traitement constituait résolument un enjeu unique au Québec. Des vérifications effectuées à l'époque par les fonctionnaires, le sujet trouvait peu de résonances dans les autres provinces au pays. Les recherches n'ont pas permis de relever, au Canada ou ailleurs, un précédent ou une législation spécifique pour contrer la présence de clauses « orphelin ». Des vérifications effectuées auprès de l'OIT ont confirmé qu'aucun instrument international et aucune législation nationale ne prohibaient ce genre de clauses ou en limitaient leur utilisation. La convention 111 de l'OIT de 1958 fait référence à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, mais pas sur l'âge. En somme, le Québec a été précurseur dans l'élaboration de ce droit nouveau.

## La révision de 2002

La révision de 2002 fait suite à l'engagement du gouvernement de moderniser les lois du travail. Le premier volet de cet engagement portait sur le renouvellement du Code du travail, ce qui avait été fait en 2001. Le deuxième concernait la Loi sur les normes du travail.

Pour donner suite à cette volonté gouvernementale, le ministère du Travail, en collaboration avec la Commission des normes du travail, a entrepris une vaste réflexion sur la Loi sur les normes du travail. Cette réflexion avait permis de mettre à contribution l'expertise des employés de cet organisme public voué à l'application de la loi<sup>38</sup>.

---

34. Cette entente donnait suite à l'adoption de la Loi sur la diminution des coûts de main-d'œuvre dans le secteur public, 1997, c. 7, présentée et adoptée le 21 mars 1997, laquelle obligeait les parties à convenir d'une réduction de 6 % des coûts de main-d'œuvre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1997.

35. Résolution CP-347.3 du Comité des plaintes de la CDPDJ adoptée le 12 novembre 1999. Coutu, Michel, Les clauses dites « orphelin » et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne, *Relations industrielles*, 2000, vol. 55, no 2, p. 308-331.

36. Ministère du Travail (1998, juin). *Vers une équité intergénérationnelle*. Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives. Québec.

37. 1999, c. 85.

38. Commission des normes du travail (1999). *Rapport de la consultation auprès du personnel de la Commission des normes du travail*. Document de travail. Québec.

Les représentations faites au fil des ans par divers organismes et associations de défense des travailleurs ainsi que celles des autres ministères et organismes gouvernementaux ont également été prises en compte.

C'est à partir de cette abondante matière que le gouvernement s'est guidé pour réviser la loi. Cette révision s'est appuyée sur les quatre principes directeurs suivants :

- la révision doit assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées;
- la révision doit refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises;
- la révision doit favoriser davantage la conciliation du travail avec les responsabilités familiales;
- la révision doit en favoriser l'observance et en faciliter l'application<sup>39</sup>.

Le gouvernement ayant fait ses choix, les acteurs intéressés ont vite mesuré la grandeur de la patinoire sur laquelle il invitait ses partenaires à jouer. La loi modifiant la Loi sur les normes du travail a été sanctionnée le 19 décembre 2002 et elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003, sauf exception<sup>40</sup>.

Cette loi a renforcé le caractère universel de la LNT en rendant la loi ou certaines normes applicables aux salariés agricoles, aux gardiennes et aux domestiques, normes à l'égard desquelles ces catégories de salariés étaient auparavant exclues. Les dispositions relatives à la conciliation du travail avec les responsabilités familiales ont été améliorées, principalement par le droit de s'absenter du travail, non plus seulement pour s'occuper d'un enfant mineur, mais aussi pour d'autres proches parents, le nombre de journées d'absence pour ces raisons passant de 5 à 10 jours par année. Une période d'absence de 12 semaines par année a été instituée en cas de grave maladie ou d'accident d'un proche parent. Un droit de refuser de travailler au-delà des heures habituelles a également été institué sous certaines conditions.

La période de service continu requise pour exercer le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante a été diminuée de 3 ans à 2 ans. Les dispositions relatives aux licenciements collectifs auparavant prévues dans la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre ont été incluses dans la LNT afin d'en améliorer la visibilité. Les normes sur les jours fériés ont été simplifiées, l'admissibilité à une indemnité ou à un congé a été facilitée et le remplacement du mode de calcul de l'indemnité a permis à un plus grand nombre de salariés atypiques de bénéficier des avantages prévus à ce titre. Par ailleurs, la loi a introduit l'obligation pour l'employeur de rembourser certains frais engagés par le salarié dans le cadre de son travail (vêtement particulier, frais engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, frais d'une formation exigée par l'employeur). La principale innovation tient à l'introduction d'un droit pour les salariés de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de l'obligation pour l'employeur de prendre les moyens nécessaires à cette fin. Le tableau explicatif rend compte des résultats de cet exercice<sup>41</sup>.

La LNT n'a pas été modifiée substantiellement depuis 2002. Quelques modifications y ont été apportées, mais seulement sur des problématiques particulières à un petit nombre de personnes. Ainsi en a-t-il été de la protection du lien d'emploi des salariés qui vivent un événement tragique à la suite du décès ou du suicide d'un enfant ou d'un conjoint victime d'un acte criminel, la disparition d'un enfant mineur ou si le salarié ou

---

39. Ministère du Travail (2002). *Revoir les normes du travail, un défi collectif. Document de consultation*. [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/revision/LNTdefi.p](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/LNTdefi.p)

40. 2002, c. 80.

41. Ministère du Travail (2003, février). Tableau explicatif. [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/revision/tableauxexplicLNT.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/tableauxexplicLNT.pdf)

son enfant mineur est victime d'un acte criminel<sup>42</sup>. La protection du lien d'emploi d'un salarié a également été assurée lorsqu'il s'absente du travail pour agir comme réserviste dans les Forces canadiennes<sup>43</sup>. Enfin, sous certaines conditions, la loi a été modifiée en 2010 afin de permettre qu'une autorité compétente située dans un autre État puisse ordonner à un employeur de payer une somme d'argent due aux salariés du Québec<sup>44</sup>.

## Conclusion

Comme on peut le constater, les conventions et les recommandations de l'OIT ou d'autres instruments internationaux ont peu servi de références dans l'évolution des normes du travail au Québec. Les concepts de mondialisation ou d'internationalisation, de concurrence internationale ou de nécessaire compétitivité des entreprises sur l'échiquier mondial ont peu été soulevés dans la prise de décisions des gouvernements qui se sont succédé pour intervenir en matière de normes du travail depuis l'adoption de la LNT, en 1979. Il faut dire que dans les années 80 et 90, la mondialisation et ses corollaires n'avaient pas l'ampleur qu'ils ont aujourd'hui.

Pourtant, au chapitre des normes du travail, la mondialisation faisait craindre que la libéralisation des échanges commerciaux avec des pays à faibles salaires entraîne le nivellement des conditions de travail vers le bas. L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) se voulait une réponse à cette préoccupation. « Alors que les négociateurs de l'Accord de 1989 n'avaient pas inclus une clause sociale en raison de la forte intégration économique et de la relative similitude des régimes sociaux des États-Unis et du Canada, de fortes pressions de la part des syndicats et de certaines organisations non gouvernementales de ces deux pays furent exercées afin que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) soit complété par un accord parallèle à caractère social. Cette exigence, reprise par les représentants étasuniens et canadiens lors de la négociation de l'ALENA, visait à empêcher que le libre-échange avec le Mexique entraîne l'érosion de leurs systèmes de relations industrielles et de protection sociale. Une nouvelle ronde de négociations déboucha en 1992 sur la conclusion de l'ANACT, entré en vigueur en 1994, qui constitue en quelque sorte la « clause sociale » de l'ALENA. [...] En somme, la singularité de l'ANACT est qu'il n'impose aux États signataires rien d'autre que l'obligation d'appliquer leurs lois du travail. Il ne limite aucunement la souveraineté des États membres en matière de réglementation sociale, et n'institue aucune norme supranationale dans le domaine du travail (Trudeau, 1998)<sup>45</sup>. » L'ANACT n'a donc pas eu d'effet non plus sur l'activité législative dans le domaine des normes du travail.

Si les conventions internationales et la mondialisation ont eu peu d'effets, trois facteurs ont toutefois eu une influence sur le législateur pour intervenir en matière de normes du travail :

- l'analyse comparative avec les autres administrations canadiennes;
- l'analyse des conditions de travail en vigueur dans les divers milieux de travail syndiqués;
- la mobilisation des syndicats ou d'autres groupes de représentation sur certains enjeux sociaux.

La comparaison avec les autres administrations canadiennes, et parfois avec d'autres pays, est un passage obligé, cet exercice étant obligatoire dans les mémoires au Conseil des ministres. Toutefois, l'adoption de la LNT, en 1979, a été en bonne partie motivée par l'observation que la protection offerte au Québec aux salariés non syndiqués était généralement inférieure à celle offerte dans la majorité des provinces canadiennes.

---

42. 2007, c. 36.

43. 2008, c. 30.

44. 2010, c. 21.

45. Bourque, R. (2007). La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation. *Regards sur le travail*, 2007, volume 4, numéro 2, pages 9 et 10.

La révision de 1990, lancée dès 1985 par les travaux de la Commission Beaudry, puise également abondamment dans la comparaison des législations avoisinantes. L'analyse des conditions de travail prévues dans les conventions collectives a également servi à évaluer, quoique de façon plutôt sommaire, le nombre de personnes qui profiteraient de l'amélioration des normes existantes ou de l'introduction de nouvelles normes ainsi que leur impact sur la masse salariale des entreprises. Quant aux nouvelles dispositions applicables aux salariés à temps partiel concernant le salaire et l'indemnité de congé annuel, elles se veulent une réponse à l'accroissement fulgurant du nombre d'emplois à temps partiel au cours des années précédentes et des iniquités salariales de ces salariés par rapport à ceux à temps plein.

La réduction de la durée de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures en 1997 n'était pas une première au Canada, quelques provinces ayant déjà adopté cette norme depuis longtemps, surtout dans l'Ouest canadien ainsi qu'au niveau fédéral, sans compter les États-Unis qui avaient déjà cette norme depuis 1938 et où le taux de chômage à l'époque de la modification avoisinait 5 %, ce qui n'avait donc pas l'heur de nuire à l'emploi. De plus, l'analyse des conventions collectives avait clairement démontré que la durée hebdomadaire de travail de 40 heures ou moins était généralisée. Enfin, la mobilisation de la société civile et le consensus obtenu au Sommet sur l'économie et l'emploi avaient fait le reste.

Quant à l'interdiction des disparités de traitement, il n'existait aucune convention internationale, non plus qu'aucune législation apparentée qui aurait pu guider le législateur. Ce n'est pas non plus parce qu'elles apparaissaient plus fréquemment dans les conventions collectives du secteur municipal ou dans celui du commerce de détail et de l'alimentation que le législateur s'était senti obligé d'intervenir pour les interdire. C'est résolument la mobilisation des groupes de jeunes et le recours efficace aux médias pour véhiculer leur message quant à l'aspect « discriminatoire » de leur situation.

La révision de 2002 s'inscrivait dans une volonté clairement affichée de réviser les principales lois du travail. Cette initiative tombait à point nommé compte tenu de la qualité du matériel engrangé par la Commission des normes du travail, quelques années auparavant, lors de la consultation de son personnel. L'occasion était belle aussi de retourner les pierres du jardin et de mettre à jour plusieurs dispositions de la loi pour en favoriser une meilleure observance et en faciliter l'application. Bien entendu, l'analyse comparative des législations avoisinantes demeurait au rendez-vous ainsi que l'analyse des conditions de travail dans les conventions collectives. Un bon exemple de la complémentarité de toutes ces sources a trait aux modifications apportées aux jours fériés. L'enquête de la CNT avait révélé que les infractions relatives aux jours fériés étaient anormalement élevées. La révision de 2002 a résolu ces problèmes de deux façons. D'une part, en retranchant la notion de « jour ouvrable » pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire ainsi que l'exigence de service continu. D'autre part, en remplaçant le mode de calcul du quantum de l'indemnité par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. L'analyse comparative avait permis de repérer que cette méthode avait été adoptée en Saskatchewan en 1994 et en Ontario en 2000 et qu'elle était une solution appropriée pour remédier à la situation désavantageuse des travailleurs atypiques par rapport aux autres salariés. C'est donc en puisant à plusieurs sources que cette solution avait été retenue, avec en prime une réponse financièrement avantageuse aux revendications au profit des travailleurs atypiques.

Comme suite à cette rétrospective, on peut se demander si le façonnement de la LNT à l'avenir continuera d'obéir au cadre actuel d'analyse où la recherche du caractère universel de celle-ci était érigée en dogme. Ou encore faut-il maintenant sortir un peu plus des sentiers battus et faire preuve d'innovation pour mieux tenir compte de la diversité croissante des modes d'organisation des entreprises et de leurs effets sur la nature et les modalités du contrat de travail entre l'employeur et le salarié tout en assurant la protection des travailleurs les plus vulnérables. Cette réflexion est à poursuivre.

## Annexe

### Le rapport Castonguay, l'étude comparative<sup>46</sup> et les conventions internationales

Références à l'OIT	Commentaires dans le rapport	Recommandations (R)
<p><b>Salaire minimum</b> Convention 26 sur les méthodes de fixation du salaire minimum (p. 29-30)</p>	Ratifiée par 80 pays, dont le Canada, sans explication sur le contenu de la convention.	R.7 Le salaire versé ne peut être inférieur au taux établi par la loi (p. 73) R.10 Ajustement tous les six mois (p. 75)
<p><b>Repos hebdomadaire</b> Convention 14 sur le repos hebdomadaire (industrie) (p. 33 et tableau 4.5, p. 48)</p>	<p>Ratifiée par 75 États membres, dont le Canada, sans explication sur le contenu de la convention.</p> <p>Commentaire sur le fait que la législation québécoise est équivalente à celle des autres administrations canadiennes, soit un jour de repos hebdomadaire. Toutefois, le tableau explique que la convention exige une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives dans une période d'une semaine.</p>	Aucune recommandation, la législation étant considérée adéquate (p. 82)
<p>Convention 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) (p. 33)</p>	Ratifiée par trois États membres seulement, sans explication sur le contenu de la convention. (On peut cependant déduire que la norme est également de 24 heures dans une semaine).	Aucune recommandation, la législation étant considérée adéquate (p. 82)
<p>Travailleurs non couverts par la législation du salaire minimum</p>	Commentaire sur le fait que les travailleurs agricoles sont exclus, sauf à Terre-Neuve.	R.22 Faire une enquête pour une évaluation de l'application du taux général et des autres conditions de travail (p. 78)
<p>Convention 99 sur les méthodes de fixation du salaire minimum (agriculture) (p. 35)</p>	Référence à l'article 1 de la convention qui exige du membre qu'il institue des méthodes de fixation des taux minima dans le secteur.	
<p>Convention 101 sur les congés payés (agriculture) (p. 35)</p>	Ratifiée par 37 États membres. Commentaire selon lequel le Canada fait figure de parent pauvre, puisqu'une telle norme n'existe que dans deux provinces : Terre-Neuve et la Saskatchewan.	

46. Supra, note 2. Annexe C. *Étude comparative des législations concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays.*

### Le rapport Castonguay, l'étude comparative et les conventions internationales (suite)

Références à l'OIT	Commentaires dans le rapport	Recommandations (R)
<b>Vacances annuelles payées</b> Convention 52 sur les congés payés (tableau 4.5, p. 45)	On y explique que la convention prévoit 6 jours de congé annuel après un an de service continu; avec prolongation fondée sur la durée de service.	Aucune recommandation, la période de 2 semaines étant généralement la norme au Canada et la pratique au Québec (p. 82)
<b>Congé de maternité</b> Convention 103 sur la protection de la maternité (tableau 4.5, p. 47)	On y explique que la convention prévoit un congé de 12 semaines assorti de la protection du lien d'emploi.	R.35 Protection de l'emploi de la salariée en congé de maternité (p. 82)

## Bibliographie

Arthurs, H. W. (2006) *Équité au travail, Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, gouvernement du Canada.

Bernier, J., Vallée, G. & C. Jobin, (2003, janvier). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelles*. Rapport final, gouvernement du Québec, janvier 2003.

Bourque, R. (2007). La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation. *Regards sur le travail*, 2007, volume 4, numéro 2.

Castonguay, C. (1975, mai). *Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et les conditions minima de travail*. Travail Québec, volume 11, numéro 3, numéro spécial. Québec.

Département des relations de travail de l'Université Laval. (1980) *La détermination des conditions minimales de travail par l'État. Une loi : son économie et sa portée*. Presses de l'Université Laval.

Gouvernement du Québec (1985). *Le travail, une responsabilité collective*. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail.

Ministère de l'Emploi (1995, juillet). *Rapport du ministère de l'Emploi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail*. Québec.

Ministère du Travail (1998, juin). *Vers une équité intergénérationnelle*. Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives. Québec.

Ministère du Travail (2002). *Revoir les normes du travail, un défi collectif*. Document de consultation. Québec.