

# Revoir les normes du travail : un défi collectif

## Document de consultation (sommaire)

### INTRODUCTION

L'adoption de la *Loi sur les normes du travail* remonte à 1979. Elle a fait l'objet d'une révision substantielle en 1990 et a par la suite été modifiée à quelques reprises, soit pour mieux encadrer les conditions de travail de certaines catégories particulières de travailleurs ou de travailleuses ou pour établir davantage d'équité entre les travailleurs, quand ce n'est pas tout simplement pour corriger des difficultés d'application des normes existantes. Cependant, aussi importantes soient-elles, les modifications ponctuelles apportées à la Loi au cours des dernières années ne visaient généralement qu'une problématique bien précise. Pensons à la réduction de la durée de la semaine normale de travail, au travail des enfants ou, plus récemment, à l'interdiction des disparités de traitement, appelées également clauses « orphelin ».

### LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

La révision proposée tient compte des principales politiques gouvernementales mises de l'avant sur le plan social. Ainsi, les modifications envisagées à la Loi améliorent le filet de sécurité sociale et participent ainsi, à des degrés divers, à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Par ailleurs, la politique familiale annoncée en 1997 fait une large place à la conciliation du travail avec les responsabilités familiales. Les services de garde et le régime québécois d'assurance parentale sont assurément au cœur de cette politique. Cependant, malgré l'importance de ces deux mesures, elles concernent essentiellement les parents lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Or, il convient de mettre en œuvre d'autres dispositions pour permettre aux personnes en emploi de concilier leur travail avec les besoins d'un enfant plus âgé et d'autres proches parents. Ces mesures pourraient aider davantage les femmes puisque ce sont encore elles qui, dans la très grande majorité des cas, dispensent les soins et les services dont ont besoin les enfants, les proches parents ou les aînés. La politique jeunesse fait aussi état de la nécessité de concilier la vie familiale avec les études et le travail.

Malgré tout, la révision de la *Loi sur les normes du travail* doit considérer le contexte économique nord-américain dans lequel s'insère le Québec. De plus, la révision de la *Loi sur les normes du travail* doit prendre en compte les objectifs du gouvernement en matière d'augmentation des investissements et de création d'emplois.

### LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA RÉVISION DE LA LOI

## **Premier principe**

La révision de la *Loi sur les normes du travail* doit assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées.

Le principal objectif de la *Loi sur les normes du travail* consiste à assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées. Le caractère universel de cette loi d'ordre public consacre ainsi les préoccupations de justice sociale à l'égard des travailleurs et travailleuses.

## **Deuxième principe**

La révision de la *Loi sur les normes du travail* doit refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises.

L'analyse des conditions de travail en vigueur dans les entreprises permet d'identifier les nouvelles préoccupations des travailleurs et des employeurs.

## **Troisième principe**

La révision de la *Loi sur les normes du travail* doit davantage favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle.

Il faut poursuivre les efforts afin que les travailleurs et travailleuses assument leurs responsabilités auprès de leurs enfants et d'autres proches parents.

## **Quatrième principe**

La révision de la *Loi sur les normes du travail* doit en favoriser une plus grande observance et en faciliter l'application.

La Commission des normes du travail surveille la mise en œuvre et l'application de la Loi. Or, certaines dispositions sont mal comprises et la révision fournit l'occasion de les formuler plus clairement afin de mieux en assurer le respect.

Les modifications proposées sont regroupées sous les quatre thèmes suivants :

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

# **LE RENFORCEMENT DU CARACTÈRE UNIVERSEL DE LA LOI**

## **Les salariés agricoles**

### *Exposé de la situation*

Dans le secteur agricole, on distingue plusieurs catégories spécifiques de salariés en les excluant d'une ou plusieurs normes du travail. La très grande majorité des travailleurs agricoles sont exclus de l'application du salaire minimum, de la durée de la semaine normale de travail et de la période de repos hebdomadaire qui peut être reportée à la semaine suivante. Par ailleurs, même s'ils ont théoriquement le droit à une indemnité de congé annuel payé, comme l'employeur n'est généralement pas tenu de verser le salaire minimum, il est pratiquement impossible d'établir une réclamation à ce titre.

S'il peut y avoir eu à une certaine époque une quelconque justification à l'exclusion des salariés agricoles, le caractère familial de l'entreprise étant alors souvent invoqué, cette époque est révolue. En dehors du secteur agricole, les petites et moyennes entreprises, qu'elles soient ou non à caractère familial, même si elles n'ont parfois qu'un seul salarié, sont assujetties à la Loi. Les impératifs de compétitivité ne peuvent pas non plus être mis de l'avant pour justifier qu'une partie de la main-d'œuvre n'ait pas le droit au salaire minimum et aux autres conditions minimales de travail. Il s'agit d'une question d'égalité de traitement des salariés agricoles devant la Loi, mais aussi pour l'ensemble des employeurs.

Le retrait des exclusions se rapportant à l'agriculture pourrait en outre aider le secteur agricole, particulièrement le secteur de l'horticulture, à attirer un plus large bassin de travailleurs et travailleuses, ce dernier vivant depuis plusieurs années des problèmes importants de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

### *Modifications envisagées*

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

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

### *Exposé de la situation*

Les modifications proposées ont pour but de favoriser l'accès aux avantages prévus au titre des jours fériés pour certains salariés atypiques, soit par l'octroi d'un jour de congé ou d'une indemnité compensatoire.

La Loi prévoit actuellement sept jours fériés et chômés. Parmi ces jours, il y a quatre lundis si l'on inclut le congé pascal. Pour que le salarié ait accès à l'indemnité, il faut que le jour férié coïncide avec un jour ouvrable. Ce critère s'applique facilement lorsque le salarié occupe un emploi standard à durée indéterminée. Compte tenu de la diversité des statuts d'emploi (temporaire, occasionnel, sur appel, etc.) et de la variété des horaires de travail afférents à ces situations, cette référence est de moins en moins valable, surtout pour les personnes qui travaillent selon un horaire autre que celui du lundi au vendredi. En plus de la difficulté d'application de ce critère, en particulier en raison de l'élargissement des heures et des jours d'ouverture dans le secteur du commerce de détail et des services personnels, cette balise fait en sorte que les salariés qui n'ont pas un horaire conventionnel n'ont souvent pas le droit à une indemnité ou à un congé compensatoire.

Par ailleurs, le salarié doit justifier de 60 jours de service continu pour avoir droit à un congé ou une indemnité, ce qui empêche les nouveaux employés d'en bénéficier.

### **Modifications envisagées**

Il serait possible de retrancher 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.

À la faveur des modifications envisagées concernant la révision de la section de la Loi sur les jours fériés, il serait opportun d'établir une règle simple pour le congé de Pâques et de déterminer que seulement le Vendredi saint est un jour férié. Les nouvelles règles suggérées à la *Loi sur les normes du travail* au regard de l'indemnité pour un jour férié pourraient être reprises pour la fête nationale selon les mêmes modalités que celles exposées précédemment.

## **LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE**

### **Les absences pour cause de maladie ou d'accident**

#### *Exposé de la situation*

La Loi interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus dix-sept semaines au cours des douze derniers mois. Cependant, la Loi n'établit pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident. Cette ambiguïté crée de la confusion entre les parties et, à cet égard, la reconnaissance d'un droit explicite faciliterait leurs relations.

Quant à la durée maximale du congé, la période de dix-sept semaines est parfois insuffisante. En effet, les absences pour maladie en raison d'un cancer ou d'un problème cardiaque ou celles liées à des troubles psychologiques, qui comptent aujourd'hui parmi les principaux problèmes de santé, exigent souvent un arrêt de travail supérieur à cette durée.

### *Modifications envisagées*

On pourrait inscrire, au chapitre des normes du travail, le droit du salarié de s'absenter, sans salaire, durant une période d'au plus vingt-six semaines au cours des douze derniers mois pour cause de maladie ou d'accident.

## **Les absences pour des raisons parentales ou familiales**

### *Exposé de la situation*

Actuellement, la Loi prévoit qu'un salarié peut s'absenter cinq journées par année sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

Les salariés qui doivent prendre soin de leur enfant majeur, de leur conjoint, de leurs parents âgés ou d'autres proches parents ne bénéficient pas de la même protection en cas d'absence pour ces raisons. Les besoins des salariés dont les proches parents sont atteints d'une grave maladie, potentiellement mortelle, ou sont lourdement accidentés doivent aussi être pris en compte. La nécessité de leur présence dans ces situations pénibles ne devrait pas, en plus, leur faire craindre de perdre leur emploi à cause d'une plus longue absence.

### *Modifications envisagées*

On pourrait augmenter à dix par année, le nombre de jours durant lesquels un salarié pourrait s'absenter sans salaire pour remplir des obligations auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère, lorsque sa présence est nécessaire à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

De plus, on pourrait permettre à un salarié qui justifie de trois mois de service continu de s'absenter, sans salaire, pour une durée maximale de douze semaines au cours des douze derniers mois lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident.

## **Les congés parentaux**

### *Exposé de la situation*

Le remplacement des revenus de travail durant les congés parentaux détermine grandement leur utilisation, mais encore faut-il que les parents qui bénéficient de ces mesures soient assurés de réintégrer leur emploi habituel à la fin de leur congé. De là, l'importance d'harmoniser la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*.

Dans plusieurs cas, il s'agit d'ajustements mineurs qui assureraient la concordance entre les périodes d'admissibilité aux prestations et la protection du lien d'emploi. Toutefois, des modifications plus substantielles sont nécessaires concernant le congé parental, même si la situation visée est peu fréquente. Ainsi, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, le père ou la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est assujéti à l'obligation de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le congé ne peut donc être pris que pour l'adoption d'un jeune enfant alors que la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale* prévoient l'admissibilité aux prestations lors de l'adoption d'un enfant, ce qui peut comprendre l'adoption d'un enfant de moins de dix-huit ans. Par ailleurs, à la fin d'un congé parental excédant douze semaines, l'employeur peut, au lieu d'affecter le salarié à son poste habituel, le déplacer dans un emploi comparable. Dans la mesure où l'emploi habituel existe encore lors du retour au travail du salarié, il n'y a aucune raison pour qu'il ne le réintègre pas dans ce poste.

### ***Modifications envisagées***

La *Loi sur les normes du travail* devrait protéger le lien d'emploi de la personne salariée qui s'absente pour toute la durée des congés parentaux et lui permettre de réintégrer son emploi habituel lors de son retour au travail.

## **LA PROTECTION DES SALARIÉS**

### **La durée du travail**

#### ***La prolongation des heures de travail***

#### ***Exposé de la situation***

En principe, la *Loi sur les normes du travail* permet à l'employeur d'obliger le salarié à faire des heures supplémentaires. Cependant, cette prérogative n'est pas absolue. En effet, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives chaque semaine. Une période de repos de 24 heures ne laisse pas assez de temps pour faire autre chose que se déplacer du travail au domicile, manger, dormir et vaquer aux nécessités quotidiennes de la vie. Différentes études démontrent qu'une durée de travail excessive peut avoir des effets néfastes sur la santé physique et mentale, la sécurité au travail ainsi que sur la vie familiale et sociale.

#### ***Modifications envisagées***

La période de repos pourrait être établie à 32 heures consécutives par période de sept jours consécutifs. Il serait également possible d'introduire un droit de refus de travailler après douze heures par période de 24 heures ou au-delà de 60 heures par semaine. Ce droit ne pourrait toutefois pas être exercé dans les situations suivantes : 1) danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, 2) destruction ou détérioration grave des biens meubles ou immeubles; 3) respect des exigences d'un code de déontologie professionnelle. Malgré tout,

devant la nécessité de prendre en considération la diversité des horaires de travail dans certains secteurs d'activité comme les papeteries, les raffineries ou encore les alumineries où les quarts de travail sont très souvent d'une durée de 12 heures, le droit de refus ne pourrait être exercé, dans ces secteurs, qu'après 14 heures par période de 24 heures.

## **Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante**

### *Exposé de la situation*

Un salarié qui justifie de trois ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre une plainte à la Commission des normes du travail. Dans la législation du travail, au-delà de la vérification des aptitudes, la « période de probation » 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 sérieux. Ce sont ces notions qui servent de fondement au recours dont il est ici question. Cette période de trois ans empêche plusieurs salariés d'exercer un recours à l'encontre d'un congédiement injuste.

### *Modification envisagée*

Il serait possible de diminuer la période requise de service continu pour exercer le recours à deux ans.

## **Le recours à l'encontre d'une pratique interdite**

### *Exposé de la situation*

On a précédemment évoqué la possibilité de créer plus explicitement le droit du salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident. Il a aussi été proposé d'élargir son droit de s'absenter pour s'occuper de proches parents autres que son enfant mineur. Évidemment, il sera éventuellement nécessaire de faire la concordance des recours du salarié avec ces nouveaux droits, mais aussi d'améliorer le dispositif de protection des salariés dans les cas de recours à l'encontre d'une pratique interdite.

Ainsi, la Loi prévoit qu'après quatre semaines consécutives d'absence pour maladie ou accident, l'employeur peut, au lieu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable. Or, on ne saurait blâmer un salarié pour une absence due à la maladie ou à un accident et, à l'instar de ce qui est suggéré précédemment à l'occasion d'un congé parental, il n'y a aucune raison pour que le travailleur ne réintègre pas son emploi habituel s'il existe encore au moment de son retour au travail et si le salarié est en mesure de l'occuper.

### ***Modification envisagée***

On pourrait améliorer le dispositif de protection dans les cas d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite en permettant au salarié de réintégrer son emploi habituel au moment du retour au travail, s'il est en mesure de l'occuper.

## **Les licenciements collectifs**

### ***Exposé de la situation***

Les dispositions sur les licenciements collectifs actuellement en vigueur sont contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* adoptée en 1969. La visibilité des dispositions est mal servie par une loi très peu connue de la grande majorité des entreprises et des administrés, ce qui a pour effet d'accroître les possibilités d'infraction. En outre, les dispositions actuelles ne prévoient aucun recours pour le salarié en cas de défaut par l'employeur de respecter le délai d'avis de licenciement prévu dans cette loi.

Par ailleurs, la modification envisagée de rapatrier dans la *Loi sur les normes du travail* les dispositions sur les licenciements collectifs actuellement contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* aurait pour effet d'assujettir l'État, comme un seul employeur, à l'égard des milliers d'employés de la fonction publique.

### ***Modifications envisagées***

Sur le plan législatif, il pourrait être plus approprié que les nouvelles dispositions soient incluses dans la *Loi sur les normes du travail*, comme c'est le cas dans les autres administrations publiques. Ces dispositions ne s'appliqueraient toutefois pas aux employés de la fonction publique.

Par ailleurs, les conditions d'emploi ne pourraient pas être modifiées unilatéralement par l'employeur pendant le délai d'avis. Actuellement, il est interdit seulement à l'employeur de procéder à des mises à pied pendant le délai d'avis. La Loi pourrait autoriser la Commission des normes du travail à réclamer de l'employeur une indemnité équivalente au salaire qu'aurait reçu le salarié pendant le délai d'avis de licenciement collectif.



## **LA GARANTIE DU PAIEMENT DU SALAIRE MINIMUM**

### **La base de rémunération**

#### *Exposé de la situation*

La *Loi sur les normes du travail* permet à l'employeur de verser le salaire sur une base autre qu'horaire, notamment en se fondant sur le rendement, les commissions versées ou la facturation de la prestation de travail fournie. Cependant, ces modes de rémunération font en sorte que des salariés sont parfois payés en dessous du taux général du salaire minimum.

#### *Modification envisagée*

Il serait possible d'indiquer explicitement dans la Loi que, malgré toute stipulation ou entente à l'effet contraire et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement.

### **Le salarié habituellement à pourboire**

#### *Exposé de la situation*

Le salaire minimum payable au salarié qui reçoit habituellement des pourboires est, depuis le 1<sup>er</sup> février 2001, de 6,25 \$ l'heure, tandis que le taux général payable aux autres salariés est de 7,00 \$ l'heure. Ce taux spécifique est donc de 0,75 \$ inférieur au taux général; sa valeur relative est de 89,3 % du taux général. C'est la régularité des pourboires, c'est-à-dire le nombre de clients qui en laissent, qui permet de déterminer si le salarié en est un à pourboire. Cependant, cette interprétation est trop restrictive et elle est inéquitable pour certains travailleurs et travailleuses de la restauration rapide car même s'ils reçoivent effectivement des pourboires de façon habituelle, la règle actuelle ne tient pas compte de leur importance pour assurer le taux général du salaire minimum.

#### *Modifications envisagées*

Il serait possible d'appliquer un taux spécifique uniquement aux salariés qui servent de la nourriture ou des boissons dans les établissements qui vendent des boissons alcooliques ou dans des restaurants qui ont un permis de servir (formule « Apportez votre vin »). Malgré ce qui précède, il faudrait spécifier que ce taux s'applique seulement si le serveur ou la serveuse reçoit des pourboires qui lui permettent d'avoir une rémunération au moins égale au taux général du salaire minimum.

## **Le paiement de l'uniforme**

### *Exposé de la situation*

La Loi prévoit que, lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. En outre, il ne peut exiger du salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme, faisant ainsi en sorte que ce travailleur reçoive moins que le salaire minimum. Par contre, rien ne l'empêche d'exiger du salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme si cela n'a pas pour effet que ce dernier reçoive moins que le salaire minimum.

### *Modification envisagée*

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

## **Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur**

### *Exposé de la situation*

Certains employeurs rendent parfois obligatoire l'usage de matériel ou d'outils de travail et exigent que les salariés en supportent l'achat, l'entretien ou la réparation. Il peut s'agir de matériel informatique ou de télécommunications, d'un véhicule motorisé, etc. Certains de ces salariés sont rémunérés au taux du salaire minimum ou gagnent à peine un peu plus. Mais dans les faits, si l'on tient compte des dépenses encourues, ces derniers travaillent pour moins que le salaire minimum.

On note aussi que des employeurs ne remboursent pas aux salariés les frais de voyage encourus, tels que le transport, le coucher et les repas, lorsque ceux-ci doivent se rendre à l'extérieur de leur lieu habituel de travail. Enfin, le travailleur qui suit une formation à la demande expresse de son employeur, que ce soit dans ou à l'extérieur de l'établissement, n'est pas nécessairement remboursé pour les frais encourus par cette formation. L'état actuel de la Loi ne permet pas au salarié de pouvoir réclamer ces montants déboursés dans l'exercice de ses fonctions.

### *Modifications envisagées*

Premièrement, on pourrait interdire à un employeur d'exiger d'un salarié payé au salaire minimum de fournir le matériel, les matières premières ou la marchandise pour l'exécution du contrat. L'employeur ne pourrait pas non plus exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Deuxièmement, on pourrait créer l'obligation pour l'employeur de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus dans l'exercice de ses fonctions lors d'un voyage effectué à sa demande (transport, coucher, repas) ainsi que les frais liés à une formation qu'il a suivie expressément à sa demande. Cette norme s'appliquerait à tous les salariés, sans égard à leur niveau de rémunération.