

# Force Jeunesse

**Revoir la Loi sur les normes du travail  
sans oublier les nouvelles formes de travail**

Document présenté le 23 mai 2002 à M. Jean Rochon

Rédaction : Karine Blondin  
Jean-François Roberge

Force Jeunesse  
10780 Laverdure, Montréal, Qc, H3L 2L9  
[www.forcejeunesse.qc.ca](http://www.forcejeunesse.qc.ca)  
[info@forcejeunesse.qc.ca](mailto:info@forcejeunesse.qc.ca)

## Table des matières

1

0 - Présentation de Force Jeunesse .....	3
1 - Les principes de la révision .....	5
2 - Les disparités de traitement .....	6
3 – La conciliation vie professionnelle/vie familiale .....	10
4 - Couvrir les «faux travailleurs autonomes» .....	14
5 - Un traitement égal pour tous les travailleurs.....	16
6 - Congédiement sans cause juste et suffisante.....	17
7 - Conclusion .....	18

## **0 - Présentation de Force Jeunesse**

---

Créé en 1998, Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs visant la défense et l'amélioration des conditions de travail ainsi que des perspectives d'emploi de la relève. L'équité entre les générations et une préoccupation pour l'avenir collectif de notre société sont au cœur des valeurs défendues par Force Jeunesse.

Force Jeunesse agit concrètement en revendiquant des mesures qui améliorent la situation économique et sociale des jeunes. Le groupe intervient également lors de débats d'intérêts publics, tout en organisant des activités de réflexion et en soutenant l'organisation de groupes de jeunes travailleurs.

Force Jeunesse est composé de membres individuels et de membres associatifs :

- Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS)
- Association des étudiants aux grades supérieurs de la faculté de médecine de l'Université de Montréal (AEGSFM)
- Association des étudiants aux grades supérieurs du département de biochimie de l'université de Montréal (AEGSDBUM)
- Association des jeunes de la fonction publique québécoise (AJFP)
- Association des jeunes médecins du Québec (AJMQ)
- Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
- Conseil des jeunes décideurs de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec
- Groupe d'action pour l'égalité et l'équité salariale du SPCUM (GAPES)
- Intérêts 16-35 des Basses-Laurentides
- Jeunesse du monde
- Jeunes en tête
- Syndicat des employés des cinémas (AIEST-262, FTQ)
- Syndicat TCA (Unité Air Canada, section locale 2213-FTQ)

En 1999, Force Jeunesse a réalisé une recherche-action sur les conditions de travail des jeunes travailleurs du secteur des services. Suite aux résultats de cette recherche, Force Jeunesse a entrepris différentes actions afin d'améliorer les conditions des jeunes travailleurs non-syndiqués, dont la rédaction de ce mémoire.

Le mémoire que nous présentons ici cible des axes de modifications de la loi qui auront des impacts majeurs pour les jeunes travailleurs. Ceci n'enlève pas l'importance des autres modifications possibles, cependant, les axes que nous abordons ont une portée large et doivent impérativement être intégrés à une révision de la Loi sur les normes du travail.

Le mémoire aborde 5 grands thèmes :

- les disparités de traitement
- la conciliation travail/famille
- les faux travailleurs autonomes
- le traitement égal pour tous
- le congédiement sans cause juste et suffisante

Force Jeunesse tient à saluer l'initiative prise de réviser la Loi sur les normes du travail. L'évolution du marché du travail a été rapide ces dernières années et la LNT, qui représente les conditions minimales de travail, doit être ajustée afin de mieux répondre aux variétés de situations dans lesquelles sont placés les jeunes travailleurs d'aujourd'hui. Ces situations, nous n'aurions pu les imaginer lors de la création de cette loi, mais aujourd'hui il faut en tenir compte. Nous tenons à mentionner que cette réforme doit s'opérer rapidement et ne doit pas accoucher d'une souris. Les attentes quant à une réelle réforme de la Loi sur les normes du travail sont élevées. Cette loi touche un grand nombre de travailleurs parmi les plus précaires de notre société et nous n'accepterons pas d'être déçus par une «réformette» qui ne n'aborderait pas de front les vrais enjeux.

## 1 - Les principes de la révision

---

Le document de consultation produit par le Ministère du travail propose quatre principes menant la révision de la LNT. Nous sommes en accord avec ces principes.

**Le premier principe**, qui vise à renforcer le caractère universel de la Loi, est un principe qui doit guider toutes modifications de la LNT. En fait, sans aborder directement la question des exclusions dans ce mémoire, nous précisons tout de même que selon Force Jeunesse, le principe d'exclusion actuellement contenu dans la LNT devrait être remplacé par un principe d'inclusion et ce dernier devrait transcender la loi. Ceci d'une part, parce qu'une loi universelle devrait protéger toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux qui ont des emplois atypiques. D'autre part, parce que toutes les exclusions contenues dans la LNT compliquent inutilement la loi. Une loi universelle comme la *Loi sur les normes du travail* devrait être la plus simple possible afin de faciliter sa compréhension et de n'exclure aucun travailleur.

La loi a été écrite en 1979 dans un contexte où les emplois typiques, c'est-à-dire à temps plein, régulier, chez un seul employeur, étaient la norme. Or, les réalités du marché du travail ont grandement changé depuis les 20 dernières années. C'est dans cette optique d'ailleurs que la section trois de ce mémoire aborde la question des faux travailleurs autonomes qui, selon nous, devraient être explicitement couverts par la LNT.

**Le deuxième principe** de la révision nous semble tout aussi louable que le premier. Force Jeunesse appui l'idée selon laquelle les normes minimales du travail devraient refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises.

**Le troisième principe**, celui de la conciliation travail famille auquel nous consacrons la deuxième partie de notre mémoire, doit aussi sous-tendre toute amélioration de la LNT. En fait, dans le contexte démographique actuel, le Québec dans son ensemble devrait miser sur une meilleure conciliation travail-famille. Nos législations doivent être ajustées afin de favoriser cette conciliation.

Finalement, **le quatrième principe de la révision** nous semble juste et raisonnable. Nous saluons notamment les modifications envisagées au niveau des jours fériés, chômés et payés qui permettront aux travailleurs non syndiqués d'avoir accès à des indemnités malgré un horaire de travail atypique.

## 2 - Les disparités de traitement

---

Une révision de la Loi sur les normes du travail ne peut faire l'économie d'importantes modifications à la section sur les disparités de traitement (article 87). Depuis 1997, le gouvernement du Québec s'est intéressé aux mesures discriminatoires envers les employés les plus jeunes, ces mesures qui sont communément appelées « clauses orphelin ».

Utilisées afin de réduire la masse salariale sans affecter les conditions de travail des personnes déjà en place, ces mesures gagnent en popularité lorsqu'il y a fusion d'entreprises, réorganisation ou récession économique.

Par exemple, suite au sommet socio-économique de 1996, le gouvernement du Québec les a largement utilisées afin de réduire sa masse salariale et d'atteindre la cible fixée lors du sommet : le déficit zéro. À cette époque, syndicats et employeurs privés, publics et parapublics croyaient que cette façon de faire aurait l'avantage de ne pas affecter leurs relations avec leurs employés, évitant ainsi toute perte de productivité et limitant considérablement tout débat sur la réduction de la masse salariale. Ils ont même affirmé que ces mesures créaient de nouveaux emplois pour les jeunes. Ils croyaient sans doute qu'il était juste et équitable de faire des économies en réduisant exclusivement et démesurément le salaire et les conditions d'emploi des nouveaux employés. Ils avaient tort.

Des milliers de jeunes ont été touchés par ces mesures discriminatoires. Et ils n'ont guère apprécié. Certains ont vu leur progression sur l'échelle salariale retardée (les jeunes enseignants); d'autres ont dû commencer leur carrière avec un salaire de beaucoup inférieur à leurs collègues vu l'ajout d'échelons vers le bas (jeunes policiers de la CUM); dans certains cas, on s'en est pris à leurs statuts et à leurs horaires de travail (jeunes gardiens de prison) et enfin, d'autres ont même fait leur entrée sur le marché du travail en débutant leur progression sur une échelle distincte des autres employés, mêmes s'ils se faisaient confier des responsabilités identiques.

Face à une injustice aussi flagrante, les jeunes se sont mobilisés et ont fait connaître leur situation : arrivée sur le marché du travail avec des conditions inférieures à leurs collègues; climat de tension au travail vu leur obligation de travailler avec ceux qui avaient voté en faveur de ces mesures les pénalisant; incertitude; frustration, etc.

Le débat public fut suffisamment mobilisateur pour que le gouvernement tienne deux commissions parlementaires sur le même sujet à l'intérieur de dix-huit mois. Après consultation, le gouvernement allait

de l'avant et adoptait, en décembre 1999, la loi 67. Cette loi allait modifier Loi sur les normes du travail en y incluant une section sur les « disparités de traitement ».

Toutefois, même si le gouvernement accordait de l'importance au débat en tenant deux commissions parlementaires et en adoptant une loi, il n'en a pas aidé la cause des jeunes pour autant. En fait, le gouvernement a légalisé l'adoption de mesures discriminatoires en formulant sa loi de telle façon que les deux types de clauses orphelin les plus fréquents soient parfaitement légaux en vertu de la Loi sur les normes du travail.

En effet, l'alinéa 2 de l'article 87.3 précise que l'article 87.1 ne s'applique pas si :

*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.*

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, les jeunes Québécois étaient mieux protégés avant que le gouvernement ne légifère contre les disparités de traitement qu'après les modifications. En précisant qu'il était correct de créer artificiellement un écart de traitement entre les employés en se basant sur la date d'embauche si l'écart se résorbe « *progressivement et à l'intérieur d'un délai raisonnable* », l'article 87.3 venait de donner une légitimité toute nouvelle au type de discrimination le plus courant : les mesures dites de discrimination « temporaire »! En effet, Pour la période de 1991-1997, « *en ce qui concerne les conventions collectives signées pour des unités de 100 salariés et plus, dans le secteur du commerce et dans le secteur manufacturier, le taux de présence des clauses à double ou à multiples paliers ayant un caractère permanent était respectivement de 60 % et de 51,4 %, alors que, au contraire, 85,7 % des clauses à double ou à multiples paliers dans le secteur de l'administration municipale avaient un caractère temporaire* »<sup>1</sup>. Il y aurait donc eu une hausse relativement élevée du nombre de clauses « orphelin » à caractère temporaire au cours de cette période.

Aussi, cette disposition de la loi va à l'encontre d'une prise de position de la Commission des droits de la personne et des droits la jeunesse, qui a jugé que le gel de l'avancement d'échelon (le cas des jeunes enseignants) et l'ajout d'échelons vers le bas (le cas des jeunes policiers de la CUM) étaient des pratiques discriminatoires en fonction de l'âge.

Il est impératif que le gouvernement cesse de parler de mesures discriminatoires « temporaires » et de mesures discriminatoires « permanentes ». Si les mesures de pénalisation salariale cessent de s'appliquer après quelques années, les pertes encourues pour les jeunes familles tentant de s'établir sont irrémédiables et permanentes. Il n'y pas de retour en arrière ni de dédommagements.

---

<sup>1</sup> Source: Ministère du Travail, Vers une équité intergénérationnelle, 11 juin 1998, p. 5.

Toute mesure discriminatoire envers la jeunesse est socialement nuisible et moralement inacceptable. Oserait-on proposer, au nom de la flexibilité des entreprises et pour préserver les acquis des employés ayant plus d'ancienneté, d'adopter des mesures discriminatoires « temporaires » envers les femmes ? Poser la question, c'est y répondre.

Selon certains, une loi efficace sur les clauses « orphelins » nuirait à la création et au maintien des emplois. Ce sempiternel argument des patrons rejetant toute réglementation ne tient pas la route en ce qui concerne les clauses discriminatoires. En effet, le Groupe de recherche sur le travail et les jeunes du Département des relations industrielles de l'Université Laval a constaté que les entreprises ayant adopté des clauses « orphelin » n'ont pas préservé davantage d'emplois que celles ne l'ayant pas fait. Pourtant, toutes ces entreprises se trouvaient dans le même contexte économique : « force est de constater que des entreprises ont trouvé d'autres moyens que les clauses « orphelins » pour maintenir leur compétitivité »<sup>2</sup>, soutient le Groupe de recherche.

À titre d'exemple, plusieurs municipalités ont préféré demander à tous leurs employés de prendre deux journées de congé non payées de plus, plutôt que d'imposer une baisse de salaire très importante aux nouveaux travailleurs. Pour faire une telle proposition, il faut considérer que le droit à l'égalité et à l'équité prime sur le sacro-saint principe de l'ancienneté. Lorsqu'il y a réduction des coûts de main-d'œuvre, une multitude d'options s'offrent aux deux parties, notamment la réduction de la rémunération ou des avantages sociaux de l'ensemble du personnel. Il existe donc d'autres soupapes que les mesures discriminatoires pour passer au travers de compressions, de fusions, de réorganisations ou de dépressions économiques. Ceux qui nient cet état de fait s'enfouissent délibérément la tête dans le sable.

Pourtant, actuellement l'article 87.3 spécifie que l'interdiction des mesures discriminatoires ne s'applique pas aux conditions de travail 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.*

Ce même article énonce plus loin que la loi n'interdit pas les clauses « orphelins » si elles sont énoncées de façon à retarder la progression salariale des nouveaux employés en ajoutant des échelons vers le bas. En effet, il est écrit que la loi ne s'applique pas :

*à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :*

---

<sup>2</sup> Étude sur l'impact des clauses « orphelin » sur l'emploi, mai 1999

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;*

Bien sûr, on nous dira que cette mesure n'a rien d'inéquitable puisqu'elle modifie l'échelle salariale sur laquelle tous les employés d'un même rang progressent. Toutefois, dans les faits, un ajout d'échelons vers le bas retarde exclusivement la progression des plus jeunes sans modifier les conditions des salariés ayant le plus d'ancienneté. Il s'agit bien là d'une clause « orphelin » et c'est notamment à cause de ce type de mesure que les jeunes policiers de la CUM engagés après le 1 janvier 1997 perdent actuellement près de 8 000\$ par année par rapport à ceux qui ont été engagés avant cette date. Il s'agit d'un des cas de discrimination les plus flagrants et « grâce » à l'article 87.3, il serait légal pour n'importe quelle entreprise d'instaurer une mesure discriminatoire semblable.

**Pour éliminer les mesures dites « temporaires » et pour éviter que les patrons et les syndicats aient recours aux clauses « orphelins » lors des réorganisations, des fusions ou des récessions, le gouvernement doit impérativement modifier l'article 87.3 en supprimant les sections mentionnées ci-dessous.**

Art. 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.~~

~~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.~~

Il faut saisir l'opportunité de l'actuelle révision de la Loi sur les normes du travail afin de rendre la section sur les disparités de traitement vraiment efficace. Pour ce faire, elle doit respecter deux grands principes. D'abord, **la loi doit interdire toutes les formes de clauses « orphelin »**. Ensuite, **la loi doit protéger tous les travailleurs contre ces mesures discriminatoires.**

### **3 – La conciliation vie professionnelle/vie familiale**

---

Concilier responsabilités familiales et vie professionnelle n'est pas une mince tâche. Le monde du travail est exigeant ; dans la majorité des familles, les deux conjoints occupent un emploi ; les familles sont plus petites mais les parents ont plus fréquemment la responsabilité simultanée de jeunes enfants et de membres de la famille malades ; le taux de fécondité des femmes québécoises a atteint un niveau dangereusement bas ; etc. Tous ces éléments forment le contexte dans lequel évoluent les familles et démontrent sans de plus grandes explications, la nécessité de favoriser une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

Les éléments favorisant cette conciliation sont nombreux et impliquent réellement un choix de société en faveur des familles : ce sont tant des moyens légaux comme la Loi sur les normes du travail, des moyens fiscaux comme l'impôt des familles, que des moyens « sociaux » comme les garderies à 5 \$. Une part importante de cette conciliation passe aussi par un monde du travail favorisant une plus grande flexibilité des heures de travail et créant des mécanismes permettant de prendre soin de sa famille sans craindre la perte de son emploi.

Dans le cadre de la consultation actuelle, nous croyons que trois axes de la Loi sur les normes, doivent être renforcés pour aider les familles soient : le congé parental, les congés pour responsabilités familiales et maladies personnelles et finalement le temps supplémentaire.

#### A) Le congé parental

Le congé parental, dans le contexte de la Loi sur les normes du travail, vise à assurer que toute personne qui s'absentera lors de la venue d'un enfant, selon certaines modalités, ne pourra perdre son poste et retrouvera les mêmes conditions de travail à son retour. Nous sommes en accord avec le principe mis de l'avant dans le document de consultation d'ajuster les congés parentaux à ceux offerts par la Loi de l'assurance-emploi actuellement et la Loi sur l'assurance-parentale dans le futur. Cependant, nous tenons à rappeler que ce n'est pas l'ensemble des travailleurs qui ont accès au congé parental et au congé de maternité offert par l'assurance-emploi. Il ne faudrait qu'en aucun cas, l'harmonisation des normes du travail avec la Loi sur l'assurance-emploi défavorise les travailleurs n'ayant pas cumulé le nombre d'heures requis pour être couverts par l'assurance-emploi.

Le document de consultation envisage aussi le maintien des avantages sociaux dont le salarié bénéficie au cours du congé parental. Cette modification est nécessaire afin d'assurer aux travailleurs notamment l'accès à leurs assurances pendant la période du congé parental.

B) Les congés pour responsabilités familiales et les congés de maladie.

Premièrement, nous croyons qu'une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie familiale passe par la possibilité de prendre soin de ses proches lorsque ceux-ci en ont besoin et à la possibilité de prendre soin de soi lors d'une maladie. Actuellement, la Loi sur les normes du travail ne prévoit aucun congé de maladie rémunéré pour les travailleurs non syndiqués. Puisqu'une meilleure conciliation travail/famille passe aussi par la possibilité de s'absenter du travail pour cause de maladie, nous croyons que la maladie doit être incluse comme une cause permettant de s'absenter du travail, sans possibilité de sanctions de la part de l'employeur.

Dans un deuxième temps, ces absences devraient être permises afin de remplir des **responsabilités familiales**, que ce soit pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent malade. Cette formulation devrait remplacer celle actuellement contenue dans la Loi, qui mentionne :

«Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées 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.

Nous croyons que cette notion est trop restrictive et devrait être remplacée par la notion de « responsabilités familiales ». Celle-ci est suffisamment restreinte pour ne pas permettre des abus, mais suffisamment large pour permettre des accommodements particuliers, par exemple s'occuper de grands-parents ou d'une tante proche tombée malade. Le contexte familial a changé au Québec, la famille rapprochée d'un individu ne se restreint plus toujours aux enfants, parents et au conjoint. La Loi sur les normes du travail doit s'adapter à cette réalité.

Dans un deuxième temps, nous croyons que tels congés (maladie et responsabilités familiales) doivent pouvoir être utilisés sans que le salarié ait :

«pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. »

Comme cela est actuellement formulé dans la Loi. Cette formulation devrait être biffée de la Loi sur les normes du travail.

De plus, nous sommes en accord avec le document qui propose qu'un salarié puisse s'absenter 10 journées par année pour des responsabilités familiales ou pour maladie. Nous ajoutons cependant que ces journées doivent pouvoir être fractionnées en demi-journées sans consentement de l'employeur. Ceci

permet aux salariés de ne pas utiliser, par exemple, la totalité d'une journée de congé si un enfant est malade un après-midi et que le parent doit aller le chercher à l'école pour en prendre soin. Le salarié a la responsabilité de prévenir son employeur le plus rapidement possible de son absence.

Nous croyons cependant qu'il est du rôle de l'entreprise de payer cinq de ces dix journées d'absence.

D'une manière générale, nous sommes en accord avec le principe selon lequel des absences non-rémunérées existent afin de pouvoir prendre soin d'un membre de la famille malade, dans le cas d'une maladie grave personnelle ou d'un accident, sans que l'employeur puisse congédier le salarié ou couper son lien d'emploi. Cependant, nous tenons à souligner qu'en ce qui concerne les congés sans solde pour maladie ou accident, la durée proposée de 26 semaines peut s'avérer trop courte dans plusieurs cas de maladie qui demandent des traitements particuliers, par exemple dans le cas de cancers. Cette durée mériterait donc d'être revue à la hausse.

Proposition :

La Loi sur les normes du travail doit prévoir 10 journées d'absences par années, dont 5 doivent être rémunérées. Ces absences doivent pouvoir être utilisées pour des responsabilités familiales ou en cas de maladie. De plus, ces journées doivent pouvoir être fractionnées en demi-journées sans le consentement de l'employeur.

Ainsi l'article 81.2 devrait être lu comme suit :

**Art. 82.1**

**Obligations pour responsabilités familiales ou maladie**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix journées par année, dont cinq sont payées et cinq sont sans salaire, pour remplir des responsabilités familiales ou dans un cas de maladie personnelle.

**Congé fractionné**

Ce congé peut être fractionné en journées ainsi qu'en demi-journées.

**Avis à l'employeur**

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

### C) Heures supplémentaires

En ce qui concerne le traitement des heures supplémentaires, nous tenons à affirmer avant tout que notre groupe est pour un partage du temps de travail et donc croit que les heures supplémentaires ne devraient en aucun cas représenter la norme dans une entreprise, surtout dans un contexte de conciliation entre le travail et la famille. Cependant, nous comprenons que pour certains salariés non-syndiqués, la réalisation d'heures supplémentaires peut aider à boucler le budget du mois et que sans cette possibilité, plusieurs personnes seraient dans une situation économique encore davantage précaire.

Dans ce contexte, nous favorisons une amélioration à la LNT en ce qui concerne les heures supplémentaires. Nous croyons que tous les salariés devraient avoir le droit de refuser de réaliser des heures supplémentaires après avoir dépassé le nombre d'heures de travail représentant la semaine normale de travail en vigueur au Québec (actuellement, elle est de 40 heures). Nous croyons que cette mesure peut réellement améliorer la qualité de vie des familles et permettre un meilleur partage de l'emploi. Nous réfutons les arguments en faveur de la soustraction de ce droit aux employés, les obligeant à réaliser 60 heures de travail par semaine. 60 heures représente une charge de travail énorme et dépasse de 20 heures la semaine normale de travail. Un travailleur devrait toujours pouvoir refuser d'effectuer du temps supplémentaire après 40 heures de travail réalisé.

Contrairement à ce qui est envisagé dans le document de consultation du Ministère, nous ne croyons pas que le droit de refuser de faire du travail supplémentaire devrait être soutiré à certains salariés. Nous croyons que le fait d'enlever ce droit à certains salariés est injuste pour ceux-ci. Cependant, nous comprenons que l'employeur doit détenir un moyen d'obliger un travailleur à demeurer dans son poste dans une situation d'extrême urgence. C'est pourquoi nous suggérons que ce droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires puisse être jumelé à une levée de ce droit dans des situations d'extrême urgence. Il doit être compris qu'une situation d'extrême urgence ne peut survenir à chaque semaine.

La LNT doit garantir le droit, pour tous les salariés, de refuser de réaliser du temps supplémentaire après avoir effectué une semaine normale de travail (40 heures). Ce droit peut être suspendu dans une situation d'extrême urgence.

## 4- Couvrir les «faux travailleurs autonomes»

Le document de consultation prévoit explicitement le renforcement du caractère universel de la Loi. Cependant, nous avons été très inquiets de constater que celui-ci n'aborde d'aucune manière la question des «faux travailleurs autonomes» ou «travailleurs dépendants». Il est impératif qu'une révision de la Loi sur les normes du travail intègre des mesures permettant de considérer les travailleurs dépendants comme étant des salariés au même titre que les autres salariés non syndiqués.

La problématique des «travailleurs dépendants» est une pratique selon laquelle certains employeurs cherchent à soustraire leurs employés des normes minimales du travail ainsi que de se sauver du paiement des charges sociales, leur enlevant ainsi l'accès à leurs droits de travailleurs (assurance-emploi, syndicalisation, normes minimales du travail).

La formule utilisée par ces employeurs est simple : il s'agit d'embaucher des «travailleurs autonomes» pour combler des postes réguliers. Certains ont même changé le statut des travailleurs déjà à l'emploi de la compagnie. Certains employés se sont donc retrouvés travailleurs autonomes du jour au lendemain.

Par exemple, certaines banques engagent des «conseillers-financiers-travailleurs-autonomes», pour lesquels ils n'ont pas à respecter les normes minimales du travail, ni à payer les charges sociales. Pourtant, ces «travailleurs autonomes» n'ont qu'un seul donneur d'emploi et sont dans une situation de dépendance économique à l'égard de l'entreprise. De plus, leurs tâches ressemblent davantage à celles d'un salarié qu'à celles d'un travailleur indépendant. C'est pourquoi on les qualifie de «faux travailleurs autonomes». Un autre cas, bien connu celui-ci, est celui des livreurs de pains chez Weston qui ont dû acheter leur camion et devenir «autonomes». Ceux-ci ont connu tous les désavantages du travail autonome sans jamais en voir les avantages.

Ces «faux» travailleurs autonomes devraient être couverts par la Loi sur les normes du travail. Plusieurs solutions permettent de remédier à cette situation, nous en proposons une qui, selon nous, a le mérite d'être simple et efficace.

1. Dans la définition de salarié, le mot *salaire* doit être changé pour le mot *rémunération*;
2. Dans ce même article, la notion de «l'entrepreneur dépendant» doit être définie. Ces travailleurs doivent être couverts par la LNT.

La définition de travailleur dépendant pourrait être inspirée de celle de l'Ontario : « *entrepreneur dépendant : quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit un service en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour*

*cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employés qu'à celles d'un entrepreneur indépendant ». Loi sur les relations de travail de l'Ontario.*

## 5- Un traitement égal pour tous les travailleurs

---

La multiplication des statuts d'emploi peut amener des travailleurs se voir accorder de moins bonnes conditions de travail que les autres seulement parce qu'ils ont un statut de travailleur occasionnel, de travailleur à temps partiel, d'étudiant, etc, même s'ils réalisent la même tâche qu'un autre travailleur. Le cas rendu public dernièrement d'un employé de l'État qui était payé moins cher au cours de l'été que pendant l'année, pour la seule raison qu'il avait un statut d'étudiant pendant l'été, et ce, pour réaliser exactement le même emploi, est explicite à cet égard. La Loi sur les normes du travail devrait interdire un tel traitement différent aux travailleurs pour seule cause d'un statut d'emploi différent. D'ailleurs, ces travailleurs devraient même bénéficier d'une allocation particulière quand un statut d'emploi atypique leur enlève le droit à des avantages sociaux dont bénéficient les autres travailleurs.

Cette multiplication des statuts d'emploi est souvent utilisée comme une clause « orphelin », dans la mesure où les nouveaux employés n'ont plus accès aux mêmes conditions de travail que les anciens.

Pour solutionner ce problème, l'article 41.1 devrait être amélioré en intégrant :

### **41.1 Taux de salaire inférieur**

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 ;
- que ce salarié travaille sur une base occasionnelle ou temporaire ;
- que ce salarié a un statut d'étudiant ;
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

## **6- Congédiement sans cause juste et suffisante**

L'accès à un recours pour un congédiement sans cause juste et suffisante devrait être ramené à un an de service continu, afin d'offrir une meilleure protection aux travailleurs non syndiqués. Un an de service continu, dans les milieux de travail non-syndiqués, représente déjà une période de travail relativement longue et celle-ci permet largement à l'employeur de mesurer les compétences de son nouvel employé. Ainsi, ce délai devrait être ramené à un an et non à deux, comme cela est suggéré dans le document de consultation.

Ramener le délai pour la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante de trois à un an.
---

## **7 – Conclusion**

---

Une révision de la Loi sur les normes du travail doit prendre en compte minimalement toutes les modifications que nous venons de présenter, pour mieux représenter les nouvelles formes de travail et afin de pouvoir agir contre les nouvelles tactiques visant l'exclusion de travailleurs de plus en plus nombreux de l'application de cette loi.

Les principes énoncés dans le document de consultation sont porteurs de changements et méritent la plus grande attention. Toutefois, le gouvernement ne doit pas s'en tenir aux thèmes visés par ces principes. Il doit notamment prendre ses responsabilités à l'égard de la jeunesse et interdire de façon efficace les clauses discriminatoires contre les jeunes ; les clauses « orphelin ». Il est temps d'aller au-delà des promesses, des énoncés théoriques et des beaux discours. Le gouvernement doit agir pour que tous les citoyens du Québec aient accès à des conditions de travail minimales dignes des aspirations sociales qui animent le peuple du Québec.