



**Mémoire sur le renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse**

**30 septembre 2008**

## **Avant-propos<sup>1</sup>**

---

Créé en 1998, Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs visant la défense et l'amélioration des conditions de travail et des perspectives d'emploi de la relève dont les membres sont à la fois des associations et des individus. 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.

### **Les associations membres de Force Jeunesse :**

- Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)
- Association des jeunes médecins du Québec (AJMQ)
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS)
- Association des jeunes de la fonction publique québécoise (AJFP)
- Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)
- Comité jeunesse du syndicat des employés de l'ÉTS
- Comité jeunes du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- Comité jeune du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

De plus, la section sur la conciliation travail-études-famille est le fruit d'une collaboration avec l'Association du Jeune Barreau de Montréal (AJBM). L'AJBM, fondée il y a maintenant plus de 100 ans, représente près de 4300 avocats de dix ans et moins de pratique de la région de Montréal. Ces jeunes avocats œuvrent dans tous les domaines du droit où ils font leur marque sur le plan professionnel.

---

<sup>1</sup> Note : Dans ce document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination; il désigne autant les hommes que les femmes, tout en ne prétendant pas à la neutralité.

Ils sont la relève de la profession à l'échelle nationale ou internationale. Ils forment un groupe influent, engagé dans la communauté, et sont appelés à devenir des leaders de la société, dans les meilleurs cabinets d'avocats, dans les entreprises privées, dans les institutions et dans les organismes publics.

## Table des matières

---

<b>Avant-propos</b>	<b>1</b>
<b>Table des matières</b>	<b>4</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>La situation financière du Québec</b>	<b>6</b>
<i>De la difficulté de connaître réellement ce dont il est question</i>	6
<i>Le Fonds des générations</i>	7
<i>Pour soutenir le développement du Québec, impliquer les jeunes</i>	8
<b>Travail atypique et précaire</b>	<b>11</b>
<i>Rationaliser le cadre législatif du travail</i>	13
Les «faux » travailleurs autonomes	15
Mettre fin aux discriminations systématiques en emploi, mettre fin aux clauses orphelines	18
<i>Combattre la précarité des jeunes travailleurs</i>	19
Explorer de nouvelles voies en matière de protection sociale	22
<b>Favoriser et soutenir la conciliation travail-études-famille</b>	<b>24</b>
<b>Gouvernance de la Stratégie d'action jeunesse</b>	<b>27</b>
<b>Conclusion</b>	<b>29</b>
<b>Rappel des recommandations</b>	<b>30</b>
<b>Sources</b>	<b>34</b>

## **Introduction**

---

Tout au long de son histoire, Force Jeunesse a travaillé à améliorer les conditions socio-économiques des jeunes, notamment en ce qui a trait au monde du travail. Clauses « orphelines », travail atypique, financement de la santé, réforme de la *Loi sur normes du travail* sont tous des dossiers qui ont accaparé les énergies de Force jeunesse et qui ont fait sa renommée.

De son côté, depuis le Sommet du Québec et de la jeunesse, le gouvernement du Québec a accordé, de différentes manières, une attention particulière à la jeunesse québécoise. Les diverses politiques gouvernementales en matière de jeunesse (appelé « Stratégie d'action jeunesse » et auparavant appelée « Plan d'action jeunesse ») mises en place depuis 2002 ont touché plusieurs aspects de la vie de la jeunesse québécoise. Dans ce mémoire, nous esquisserons les contours de ce qui devrait être, selon Force Jeunesse, une stratégie d'action réellement à l'écoute des besoins de la jeunesse. Nous porterons notre attention à quatre éléments en particulier : les finances publiques québécoise, le travail atypique, la conciliation travail études-famille et la gouvernance de la Stratégie d'action jeunesse.

Il ne reste qu'à espérer que le gouvernement aura le courage de poser des gestes concrets et vigoureux afin de résoudre les problèmes qui attendent les jeunes québécois.

## **La situation financière du Québec**

---

Force Jeunesse s'inquiète depuis de nombreuses années du niveau d'endettement de la province de Québec. En fait, sur cette question, nous pouvons affirmer que l'organisme fit œuvre pionnière en ce domaine en dénonçant la problématique et ce, dès 1999. Depuis le début, notre position est claire : le maintien des programmes sociaux est d'une importance capitale, qui ne saurait être mise en danger par une gestion des finances publiques irresponsable et portée par des objectifs politiques à courte vue. Les réductions appliquées depuis 1999 aux impôts perçus par l'État québécois sont un exemple patent d'un manque de vision et d'engagement envers la jeunesse du Québec d'aujourd'hui et de demain. Au nom de l'équité intergénérationnelle, il faut que cela cesse.

Dans le cadre du renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse, beaucoup de mesures à caractère social, éducatif, économique et culturel seront mises de l'avant par la société civile et reprise ou non par le gouvernement. Or, presque toutes ces mesures ne dépendent que d'un élément, soit la capacité financière du gouvernement du Québec. Force Jeunesse déplore le fait qu'il est difficile de mesurer l'évolution de cette capacité alors que plusieurs éléments minent celle-ci : la baisse relative des revenus, le contrôle de certaines dépenses en santé et le maintien problématique de la croissance économique du Québec.

### **De la difficulté de connaître réellement ce dont il est question**

La raison et le bon sens commandent que si l'on veut discuter d'une problématique de manière rationnelle, on doit avoir accès à toutes les informations pertinentes. Malheureusement, certaines pratiques courantes du gouvernement du Québec tendaient à rendre cet exercice impossible, et ce depuis de nombreuses années. Ainsi, malgré la mise en place d'une loi visant à instaurer un « déficit zéro » en 1996, et d'une autre pour diminuer l'endettement relatif de

la province en 2006, il était encore très facile pour un gouvernement de trahir l'essence de ses propres lois par des pratiques que l'on qualifiait globalement de « comptabilité créative ». Des exemples de cette comptabilité émaillent les rapports du Vérificateur général du Québec depuis bientôt dix ans. L'adoption, pour l'année financière 2007, des pratiques comptables généralement reconnues (PCGR) par le gouvernement du Québec est une avancée qui doit cependant être soulignée. Malheureusement, ce qui était craint se révéla et l'adoption des PCGR fut accompagnée du dévoilement d'un déficit cumulé de 5,8 milliards de dollars<sup>2</sup>. On peut donc affirmer que malgré des engagements répétés en ce sens, jamais le gouvernement du Québec n'a réellement cessé d'augmenter la dette et ce, même si la croissance économique a permis de diminuer le poids relatif de celle-ci.

De plus, la méconnaissance de la situation financière de l'État n'a pas empêché la réduction massive des revenus de celui-ci par des baisses d'impôts irresponsables au plan de l'équité intergénérationnelle. En effet, puisque les générations futures seront constituées des contribuables de demain, Force Jeunesse estime que les décisions budgétaires d'aujourd'hui ne doivent pas avoir un impact négatif sur la capacité des contribuables futurs de financer adéquatement les programmes sociaux. Cela touche plus particulièrement l'éducation, le système de soins de santé, les pensions de vieillesse, ainsi que les autres acquis collectifs mis en place au Québec au plus grand bénéfice des citoyens. Rappelons que cette préoccupation est liée au contexte démographique actuel, alors que des changements démographiques dans la structure d'âge, prévisibles, ont un effet sur la situation financière de l'État, effet qui lui demeure imprévisible dans le temps.

### ***Le Fonds des générations***

---

<sup>2</sup> VGQ, 2008 : 3

C'est avec beaucoup d'attentes que Force Jeunesse accueillait le dépôt du projet de loi du gouvernement du Québec instituant le *Fonds des générations*. Malheureusement, lorsque on y regarde de plus près, force est de constater que beaucoup d'efforts restent à faire. En effet, dans sa constitution actuelle, le Fonds ne garantit pas qu'il amènera la situation des finances publiques québécoises à créer, à long terme, une meilleure équité entre les générations. Si ce gouvernement est sensible à l'équité comme principe éthique de gouvernance, il devra amender sévèrement plusieurs éléments du *Fonds des générations*.

### **Force Jeunesse recommande :**

1. Que la *Loi sur la réduction de la dette et instituant le Fonds des générations* soit réformée afin que :
  - La prévisibilité des montants issus de chacune des sources de financement soit établie et surveillée.
  - L'objectif principal pour 2026 soit échelonné et traduit en cibles annuelles du fonds présentées lors de l'adoption de chaque budget du Québec. Un suivi adéquat pourrait ainsi être exercé par l'Assemblée nationale.

### **Pour soutenir le développement du Québec, impliquer les jeunes**

Il est évident que peu importe le point de vue adopté, le futur économique du Québec dépend de l'intégration et de la participation de tous. En ce sens, nous désirons rappeler que malgré les discours officiels, la présence de certains groupes aux plus hauts niveaux décisionnels demeure, au mieux, minoritaire. Les jeunes, les femmes et les membres de communautés culturelles sont encore fortement sous-représentés dès qu'un véritable pouvoir apparaît<sup>3</sup>.

En 2006, le gouvernement du Québec annonçait sa volonté de rendre la composition des conseil d'administration de 24 sociétés d'État paritaire entre les hommes et les femmes, et ce d'ici 2011. Par ailleurs, le gouvernement poursuit

<sup>3</sup> CSF, 2008, CPJ, 2006 : 12, CPJ, 2005 : 39

ses efforts vers la parité à l'Assemblée nationale, dans les instances locales et municipales et dans la haute fonction publique. Or, si l'on fait exception du Conseil permanent de la jeunesse, du Conseil consultatif sur l'accessibilité financière ou du conseil d'administration de l'Office Québec-Amérique pour la jeunesse, qui pour des raisons évidentes sont composés de nombreux jeunes, il est rare de voir des individus de moins de 35 ans nommés à des postes d'importance dans le domaine public.

Si l'on consulte par exemple la liste des membres des conseils d'administration des entités suivantes :

- Caisse de dépôt et de placements du Québec;
- Hydro-Québec;
- Société des alcools du Québec;
- Loto-Québec;
- Société générale de financement du Québec;
- Régie des Rentes du Québec<sup>4</sup>

On se rend compte qu'il n'y a aucun jeune de moins de 35 ans qui y siège. De même, si l'on analyse une compilation réalisée par le Conseil du statut de la femme, en 2007, portant sur l'ensemble du secteur public et incluant quelques organismes de la société civile, on constate que les jeunes ne forment presque jamais plus de 10% des membres des organes de direction des organismes scrutés<sup>5</sup>. Il semblerait donc que, pour le gouvernement, dès que l'on quitte les domaines traditionnellement «jeunes », les moins de 35 ans disparaissent. Le message lancé par le gouvernement, vu la composition des instances listées plus haut, est que les jeunes ne peuvent être impliqués dans les choses «sérieuses». Pourtant, les décisions prises par ces instances interpellent d'autant plus la jeunesse que ces institutions sont le « bas de laine » des Québécois et qu'en conséquence, leur pérennité intéresse au premier plan la jeunesse. De plus, avec la mise à la retraite progressive de milliers de gens expérimentés, il est à craindre que cette discrimination ne conduise à perdre une compétence précieuse.

Nous considérons qu'il serait fort opportun que le gouvernement se dote d'une stratégie de présence des jeunes dans les lieux de pouvoir et donne ainsi l'exemple. Une telle initiative témoignerait de l'importance que l'État accorde à la

---

<sup>4</sup> Force jeunesse avait procédé au même exercice lors des consultations précédant la Stratégie d'action jeunesse 2005-2008. Le constat est rigoureusement le même.

<sup>5</sup> CSF, 2008. La compilation portait sur 21 types d'organismes et sur les jeunes de moins de 30 ans. À l'exception de deux organismes dont la mission touche spécifiquement la jeunesse, soit les universités (17,8%) et les Forums jeunesse (98,3%), seuls les Conseils régionaux de l'environnement (22,6%) et les Conseils régionaux de la culture (17,7%) dépassent les 15% de membres jeunes.

préparation de la relève. Nous pensons que d'ici la fin de la prochaine Stratégie d'action jeunesse, le gouvernement du Québec pourrait se donner comme cible d'assurer la représentation des jeunes de moins de 35 ans dans les principales instances décisionnelles de la gouvernance québécoise, dans des proportions raisonnables. Ce faisant, il montrerait la voie à suivre à des groupes comme les associations patronales, les syndicats et les entreprises, qui ont eux aussi du chemin à faire à cet égard.

**Force Jeunesse recommande :**

2. Que le gouvernement s'assure, d'ici 2008, de la présence de jeunes de moins de 35 ans dans les instances décisionnelles des organismes gouvernementaux.

### Travail atypique et précaire

---

Le travail dit « atypique »<sup>6</sup> est une composante importante de ce que l'on appelle familièrement la « flexibilisation » de l'emploi. Force Jeunesse, de concert avec plusieurs intervenants et avis gouvernementaux, s'intéresse depuis ses débuts à cette question et aux conséquences possibles de l'extension de ce type de travail sur les conditions socio-économiques des jeunes. Bien que le travail atypique réponde aux besoins de certains jeunes travailleurs, particulièrement les travailleurs étudiants, le recours à celui-ci est trop souvent forcé par le marché du travail et utilisé par celui-ci dans une optique de réduction des coûts de la main-d'œuvre. Il est de notre avis que, dans le cadre du renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse, une attention toute particulière devra être portée à

---

<sup>6</sup> Pour une définition de ce terme, voir CAJ-EQ, 2007 : 4-5

cette problématique, puisqu'il apparaît que la situation est de plus en plus préoccupante. Rappelons simplement, pour fins de mémoire, les faits suivants.

- Entre 1976 et 1995, toutes les formes de travail atypique ont progressé, alors que la proportion d'emplois qualifiés de « typiques » a diminué de 9,4% entre 1976 et 2003.<sup>7</sup>
- En 2003, 35,1% des jeunes qui n'étaient pas des étudiants occupaient un emploi atypique, dont 21,3% à temps partiel et 13,9% à temps complet. Les étudiants, quant à eux, occupaient presque tous un emploi atypique (96,4 %). Par ailleurs, 75,8% des jeunes de 15 à 24 ans invoquaient les études pour justifier leur occupation d'un emploi à temps partiel.<sup>8</sup>
- Selon des données de 1998, chez les jeunes travailleurs, une très grande portion du travail à temps partiel n'est pas désiré, entre 65,4% (15-29 ans) et 72,9% (20-24 ans) alors que chez les 30 ans et plus, cette proportion est de 38,4%<sup>9</sup>.
- De 1997 à 2004, la rémunération horaire des employés à temps partiel et des temporaires a toujours été inférieure à celle des temps pleins et des permanents; cette situation ne semble pas près de se résorber, le taux horaire des travailleurs à temps plein ayant connu une hausse de 3,12 dollars, contre 1,15 dollar pour les temps partiels pendant cette période. Les salariés des agences de placement temporaire s'en tirent particulièrement mal. En effet, au Canada, leur salaire horaire se situait, en 2003, 40 % sous celui des salariés permanents.<sup>10</sup>
- En 2006, les 15-24 ans occupant un emploi temporaire gagnaient en moyenne 10,54 dollars de l'heure, soit plus ou moins huit dollars de l'heure de moins que la moyenne des trois autres groupes d'âges. On constate également que l'écart salarial entre les deux formes d'emploi a tendance à s'amplifier avec l'âge.<sup>11</sup>
- Pour les entreprises, le rapport Bernier mentionnait que : « *le recours au travail atypique entraîne un sentiment d'insécurité et une démotivation chez le personnel régulier compromettant ainsi sa participation aux changements rendus nécessaires pour accroître la rentabilité et la compétitivité de l'entreprise.* »<sup>12</sup>

Ces éléments sont connus et furent maintes fois documentés. Force Jeunesse croit qu'il est plus que nécessaire et urgent que le gouvernement du Québec agisse en

---

<sup>7</sup> *Ibid.* p. 26

<sup>8</sup> ISQ, 2005 : 139

<sup>9</sup> CPJ, 2001 : 26

<sup>10</sup> CAJ-EQ, 2007 : 42

<sup>11</sup> *Ibid.* p. 43

<sup>12</sup> Ministère du Travail, Québec, 2003 : 40

faveur des travailleurs atypiques, et ce, selon deux axes principaux : par une rationalisation et une adaptation des lois et règlements afférents au travail et par la mise en place de mesures visant à combattre la précarité, qui est trop souvent l’apanage du travail atypique.

### **Rationaliser le cadre législatif du travail**

La croissance du travail atypique fait qu’une importante fraction des travailleurs québécois se trouvent sans protection légale, du seul fait de leur statut d’emploi. En effet, les lois actuelles donnant accès à une protection sociale, tel que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sont conçues en fonction d’un seul statut de travailleur, soit celui de salarié au sens classique du terme<sup>13</sup>. Là encore, la principale caractéristique de la définition de ce qu’est un salarié semble être d’abord l’hétérogénéité : « Ainsi, une personne qualifiée de « salarié » en vertu d’un régime donné pourrait ne pas l’être en vertu d’une autre loi du travail. À l’incertitude juridique peut alors s’ajouter, sans que cela ait été nécessairement voulu, une forme d’iniquité au plan de l’accès à certaines protections sociales. »<sup>14</sup> Cette iniquité, poursuit le Rapport Bernier, est « socialement inacceptable »<sup>15</sup>.

Pour Force Jeunesse, il faut que la Stratégie d’action jeunesse vienne assurer à tous les travailleurs, et en particulier aux jeunes, le droit aux mêmes conditions et avantages pour un même travail. Ces principes doivent se retrouver dans les lois encadrant le marché du travail québécois, ce qui était également l’avis du Rapport Bernier.

#### **Force Jeunesse recommande :**

3. Que la définition du « salarié » en vertu de l’article 1 l) du *Code du travail* soit révisée afin de comprendre les éléments suivants :

<sup>13</sup> Une personne fournissant une prestation de travail moyennant rémunération pour le compte d’une autre personne et sous sa direction et son contrôle. (Ministère du Travail, Québec, 2003 : 9)

<sup>14</sup> *Ibid.* p. 9

<sup>15</sup> *Ibid.* p. 17

- 1) Une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération;
- 2) Que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail;
- 3) Qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

Que l'ensemble du droit provincial du travail soit amendé en ce sens : *Loi sur les normes du travail, Loi sur les décrets de convention collective, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'équité salariale, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'assurance parentale* et tout autre texte légal pertinent.

Dans le même esprit, certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail* permettent une discrimination basée sur le statut d'emploi qui frappe principalement les jeunes et qui devrait cesser. Bien souvent, les jeunes sont victimes de discrimination parce qu'ils ne connaissent pas bien leurs droits, étant donné le peu d'expérience qu'ils ont sur le marché du travail. De toute façon, même s'ils étaient informés de leurs droits, le recours aux tribunaux n'est pas une option viable en raison des coûts associés à de telles procédures, des revenus plus faibles des jeunes et de l'incertitude liée à une telle démarche. Le Rapport Bernier faisait également mention des disparités de traitement liées au statut et recommandait que celles-ci soient éliminées. Un bon point de départ serait une modification à la *Loi sur les normes du travail*, en éliminant toute possibilité de discrimination, que ce soit sur la base du statut ou par le flou relatif que génère l'expression « taux de salaire ».

**Force Jeunesse recommande :**

4. Que le gouvernement du Québec modifie l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* de la façon suivante :
 

*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.<sup>16</sup>

De plus, les travailleurs atypiques devraient être dédommagés pour les pertes encourues au niveau des avantages sociaux offerts aux travailleurs réguliers, selon la formule adoptée par le Rapport Bernier.

### **Les «faux » travailleurs autonomes**

Force Jeunesse a également approfondi au cours des dernières années<sup>17</sup> la question du travail autonome et les zones grises liées à ce statut d'emploi. Les «faux» travailleurs autonomes sont les travailleurs qui, malgré un statut officiel de travailleurs autonomes, sont utilisés par les employeurs de la même façon que les salariés. Utilisée pour fournir plus de flexibilité à l'entreprise, cette méthode fait supporter tous les inconvénients qui en découlent à une seule personne, le travailleur. Mais plus que tout, l'employeur vise aussi à ne pas assumer les charges sociales habituellement accordées à un salarié, qui représentent entre 10 et 12% de la masse salariale. Il s'agit donc de faire des économies sur le dos de travailleurs au statut précaire.

En plus de cette injustice, les «faux» travailleurs autonomes doivent en plus cotiser seuls à la *Régie des rentes du Québec*. Alors que, dans les entreprises, la cotisation de 9,9% est assumée à parts égales entre l'employeur et l'employé, le «faux» travailleur autonome, en raison de son statut légal de travailleur autonome, doit payer seul cette cotisation. Cette différence est aussi reconnue par la *Loi sur l'assurance parentale*, dont le règlement de cotisation établit un taux spécifique aux travailleurs autonomes, soit 0,8%, alors que celui des salariés et de 0,45%.

---

<sup>16</sup> Dans cette section, les mots soulignés sont des **ajouts** recommandés à la loi correspondante, tandis que les mots barrés sont des **retraits** recommandés.

<sup>17</sup> Force jeunesse, 2002

Le *Code du travail* ne prévoit pas de « présomption simple de relation salarié-employeur » dans la législation actuelle. Cette omission peut causer bien des soucis à un travailleur qui veut faire respecter ses droits, en ce sens que les tribunaux, devant des preuves également convaincantes, peuvent trancher d'un côté ou de l'autre. Le Rapport Bernier recommande donc qu'une « présomption simple de relation salarié-employeur » soit instituée afin que, lorsqu'un doute subsiste, la balance penche du côté du travailleur. Pour ce faire, le travailleur n'aurait qu'à démontrer qu'il existe une relation de travail<sup>18</sup> pour que la présomption lui soit accordée. L'effet est que l'employeur devrait démontrer, de son côté, que la relation de travail n'en est pas une. Cette présomption aurait pour résultante de donner accès à un régime de protection sociale même si un doute subsiste dans l'évaluation du cas. Cette proposition se retrouve dans la recommandation n° 3 du Rapport Bernier<sup>19</sup>.

Ces deux problématiques liées à la législation du travail pourraient être corrigées assez facilement par de simples amendements aux différentes lois du travail.

**Force Jeunesse recommande :**

5. Que dans la *Loi sur les normes du travail*, la définition de salarié inclut le mot *rémunération* plutôt que le mot *salaire*.
6. Que dans la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* et toutes les lois québécoises pertinentes, la notion d'entrepreneur dépendant soit définie, en se basant par exemple sur 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 employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant* »

<sup>18</sup> Ministère du Travail, Québec, 2003 : 9

<sup>19</sup> *Ibid.* p. 18

»<sup>20</sup> (notre souligné) ou sur celle proposée dans le cadre de la réforme du Code du travail de 2000 : « Entrepreneur dépendant ou prestataire de services dépendants – Une personne qui réalise un ouvrage matériel ou intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l’avis de la Commission : 1. Sont assimilables à ceux qui, en matière de direction et de contrôle, sont généralement applicables à un salarié ; 2. Sont tels qu’elle est placée dans un état de dépendance économique envers cette autre personne. »

Dans le domaine des modifications législatives, une dernière modification prioritaire retient l’attention de Force Jeunesse. Il s’agit de la protection de base offerte par l’article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, à partir de laquelle il faut une cause juste et suffisante pour congédier un employé. Présentement, cette période est établie à deux ans de service continu. Ainsi, en laissant à l’employeur un délai de deux ans pendant lesquels il n’a pas à justifier un renvoi, la loi soutient qu’un employeur peut avoir besoin de deux ans avant de se faire une idée sur un employé. Pour Force Jeunesse, cette clause est abusive, car elle n’offre aucune sécurité d’emploi avant 2 ans de service. Le Rapport Bernier a aussi soulevé cette problématique en faisant valoir notamment que le Code du travail canadien exigeait une durée de service continu d’une année. La recommandation n° 20<sup>20</sup> du Rapport touche cette problématique. Force Jeunesse est d’avis qu’une année de service continu est suffisante pour se faire une idée de l’employé. La réduction de la période de service continu à partir de laquelle un recours est possible permettrait à plusieurs jeunes qui sont sans protection pendant une longue période d’obtenir plus rapidement une certaine sécurité d’emploi.

**Force Jeunesse recommande :**

7. Que le gouvernement du Québec légifère afin de réduire à un an la période de service continu à partir de laquelle un employé bénéficie de la protection de Loi sur les normes du travail quant au congédiement.

---

<sup>20</sup> Ibid. p. 25

### **Mettre fin aux discriminations systématiques en emploi, mettre fin aux clauses orphelines**

Comme nous l'avons vu ci-haut, la condition de jeune travailleur atypique se conjugue trop souvent avec une précarité socio-économique importante, entre autres parce que plusieurs raisons peuvent être évoquées pour justifier un salaire inférieur. Parmi celles-ci, les dispositions dites « clauses orphelines » constituent un outil pour les employeurs et les syndicats afin de réduire la masse salariale d'une entreprise sans affecter les conditions des travailleurs alors à l'emploi. On fait porter le poids de la réduction des avantages sociaux, incluant le salaire, à tous les employés qui seront embauchés à l'avenir. Le lien entre « nouveaux employés » et « jeunes » est facile à faire. La *Loi sur les normes du travail* aborde ce sujet, particulièrement à l'article 87, qui rend légaux les deux types de clauses orphelines les plus utilisées. Ainsi, dans sa formulation actuelle, la *Loi sur les normes du travail* permet les clauses orphelines au deuxième alinéa de l'article 87.3, lorsqu'elle affirme que : « *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.* » Malgré une révision de la loi en 2002, le gouvernement n'a pas agi dans ce dossier, qui traîne depuis de trop nombreuses années, et ce alors qu'une étude récente démontrait que la prévalence des clauses orphelines dans les conventions collectives est toujours aussi importante.<sup>21</sup>

#### **Force Jeunesse recommande :**

8. Que le gouvernement du Québec modifie l'article 87.3 de la *Loi sur les normes du travail* de la façon suivante :

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*

<sup>21</sup> Ministère du Travail, Québec, 2004

~~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 établie pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable<sup>22</sup>.~~

Nous estimons que la prochaine Stratégie d'action jeunesse doit régler le problème des clauses orphelines une fois pour toutes. Il s'agit là d'une injustice flagrante entre les générations, qui alimente le ressentiment de certains jeunes envers les classes dirigeantes actuelles (employeurs, centrales syndicales et politiciens). Il faut noter également que le gouvernement a utilisé abondamment les clauses orphelines pour réduire les coûts de sa main-d'œuvre. Or, Force Jeunesse considère que le gouvernement, dans son rôle d'employeur, doit donner l'exemple et être irréprochable à ce sujet.

#### **Force Jeunesse recommande :**

9. Que dans le cadre des conventions collectives des travailleurs du secteur public, aucune clause orpheline ne soit insérée et que toutes celles s'y trouvant déjà en soient retirées.

### **Combattre la précarité des jeunes travailleurs**

La voie législative ne constitue pas la seule manière d'intervenir pour tenter d'attaquer le problème du travail atypique. Le gouvernement a plusieurs ressources à sa disposition, en plus du pouvoir législatif, pour parvenir à mieux agir sur le phénomène. En premier lieu, le pouvoir d'investigation et en second lieu, celui qu'il a en tant que principal employeur québécois. Afin de bien circonscrire un phénomène avant d'agir sur celui-ci, il convient de connaître un maximum d'information. Malheureusement, notre connaissance du travail

<sup>22</sup>Dans cette section, les mots soulignés sont des **ajouts** recommandés à la loi correspondante, tandis que les mots barrés sont des **retraits** recommandés.

atypique n'est que quantitative, c'est-à-dire statistique. Nous ne connaissons pas les raisons qui poussent les jeunes à occuper de tels emplois, les effets sur eux, etc.; bref, nous ne connaissons pas les causes et les effets du travail atypique sur les différentes couches de la société. Voilà pourquoi Force Jeunesse tient à reprendre la recommandation à ce sujet contenue dans l'avis du CAJ-EQ<sup>23</sup>.

**Force Jeunesse recommande :**

10. Qu'Emploi-Québec mène une étude qualitative auprès des jeunes de moins de 30 ans et des femmes en situation de travail atypique. Cette étude devrait porter une attention particulière aux causes et aux conséquences de cette situation d'emploi, sa durée et les éléments qui empêchent ou favorisent l'entrée dans des formes d'emplois plus traditionnelles. Dans le cas des jeunes, l'accent devrait être mis en priorité sur ceux qui ne sont plus aux études.

Les sources d'emploi atypique ne sont pas toujours celles que l'on perçoit au premier abord. Certes, le secteur privé, notamment les agences de placement, est un grand générateur d'emploi précaire et atypique. Mais il serait faux de croire que le secteur privé est l'unique responsable d'iniquité en emploi : le secteur public est lui aussi une cause importante des dérapages que l'on constate à l'endroit des jeunes.

Force Jeunesse avait déjà soulevé le problème dans son avis sur le travail atypique publié en 2002. Dans ce document, on relatait le cas d'un jeune homme employé par la *Commission des normes du travail* (sic) qui, en l'espace d'un an et trois contrats de travail, était passé d'un salaire de 8,98 \$ de l'heure à 15,59 \$ pour redescendre ensuite à 9,46 \$ pour faire exactement le même travail<sup>24</sup>. La seule chose ayant changé durant cette période est son statut d'employé.

---

<sup>23</sup> CAJ-EQ, 2007 : 69

<sup>24</sup> Force Jeunesse, 2002 : 14.

Il ne s'agit pas d'un cas isolé. Il suffit de lire les conventions collectives des employés de l'État pour constater que les statuts d'emplois sont multiples et encouragent la précarité<sup>25</sup>. Par exemple, à la Société des alcools du Québec, il existe, pour les caissiers-vendeurs, un statut d'employé occasionnel qui comporte son lot d'inégalités sur les autres statuts qui effectuent exactement le même travail: absence de droit de grief en cas de congédiement, aucun droit de refus pour une affectation non prévue à l'horaire sous peine de renvoi, non-reconnaissance des heures travaillées en cas d'embauche à un autre statut d'emploi, aucun droit à l'uniforme, etc<sup>26</sup>. Ces pratiques à courte vue du gouvernement et de ses sociétés d'État ne comportent pas que des coûts sociaux importants, mais dévalorisent aussi le secteur public auprès des jeunes, en plus de nuire directement aux objectifs de recrutement de l'État.

Non seulement le gouvernement ne doit pas encourager la précarité d'une quelconque manière, mais doit aussi servir d'exemple et de référence pour l'ensemble du marché du travail. Force Jeunesse est d'avis que le gouvernement devrait instituer un groupe de réflexion sur le sujet afin de proposer des solutions aux brèches les plus importantes à colmater, ainsi que des solutions à long terme pour éviter que des situations précaires et atypiques n'apparaissent. Ce groupe de travail serait composé de tous les intervenants compétents en la matière, notamment syndicats et groupes jeunesse.

**Force Jeunesse recommande :**

11. Que le gouvernement du Québec institue un groupe de travail, composé des partenaires du milieu, visant à identifier les pratiques précaires et atypiques que le gouvernement génère en tant qu'employeur, en plus de proposer des solutions pour remédier à ces pratiques.

---

<sup>25</sup> Voir à ce sujet les conventions collectives 2003-2010 pour les fonctionnaires et les ouvriers du gouvernement du Québec.

<sup>26</sup> Voir à ce sujet la convention collective entre le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec et la Société des alcools du Québec 2005-2009.

## Explorer de nouvelles voies en matière de protection sociale

Outre la mésadaptation du cadre législatif, un des éléments qui privent les travailleurs atypiques de protection sociale est la façon dont sont conçus et financés la plupart des régimes de protection. Une des caractéristiques fondamentales du travail atypique est la discontinuité du lien d'emploi. Les mesures législatives suggérées ci-haut demeurent fondamentales, mais ne visent qu'à clarifier et à rationaliser la situation de certains travailleurs, ceux avec un lien d'emploi plus ou moins stable dans l'espace et dans le temps. Or, de nombreux travailleurs atypiques en sont complètement dépourvus, comme les « vrais » travailleurs autonomes, qui sont par exemple considérés comme des entrepreneurs, ou les étudiants universitaires, dont une partie importante des revenus n'est pas assurable.<sup>27</sup> De nombreux pays européens, beaucoup plus avancés que le Québec sur cette question, ont mis en place des régimes de protection sociale très complets qui permettent de prendre en compte l'ensemble des travailleurs, ou, à tout le moins, de réduire le nombre de laissés-pour-compte. On notera, pour l'exemple, les mesures suivantes.

- Mise en place d'un régime de conventions collectives étendues, par lesquelles le gouvernement rend obligatoire à tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions d'un accord intervenu entre une ou des associations représentatives des employeurs et une ou des associations représentatives des salariés dans un territoire donné pour un champ d'activité donné. Au Québec, le secteur de la construction est soumis à un tel régime.
- Constitution d'un statut de travailleur autonome distinct, doté de cotisations spécifiques, que ce soit par l'État ou par voie de représentation collective. Au Canada et au Québec, les artistes professionnels fonctionnent de cette façon.

Des approches encore plus novatrices, telles que le tirage des droits sociaux, sont en ce moment à l'essai dans certaines législations européennes. Dans le cadre

---

<sup>27</sup> CNCS-FEUQ, 2007

d'une Stratégie d'action jeunesse, Force Jeunesse est d'avis que le gouvernement du Québec aurait tout intérêt à se pencher sur ces nouveaux modes de protection sociale, de concert avec les acteurs concernés.

**Force Jeunesse recommande :**

12. Que le gouvernement du Québec finance une étude des nouvelles formes de protection sociale spécifiquement accessibles aux travailleurs atypiques et que cette étude soit rendue accessible publiquement.

L'étude de cette recommandation et des mesures qui pourraient en découler dépasse de loin le cadre d'une Stratégie d'action jeunesse, tout en s'y inscrivant en tant qu'engagement possible du gouvernement envers sa jeunesse. De manière plus immédiate et concrète, le projet de la *Toile des partenaires des jeunes travailleurs et travailleuses atypiques*, mis de l'avant par l'organisme *Droit de cité*, apparaît être une mesure qui répondrait à l'un des problèmes que vivent ces jeunes travailleurs, soit l'absence de soutien spécifique. Ce projet vise cinq objectifs prioritaires :

- Faire des liens entre les organismes et institutions jeunesse et ceux du monde du travail;
- Développer des outils adaptés;
- Encadrer le travail terrain;
- Soutenir le développement d'initiatives locales;
- Favoriser le développement et la participation à la recherche.

Le soutien étatique à cette initiative serait un premier signal positif selon lequel le gouvernement du Québec n'entend pas délaissé et ignorer une partie grandissante de la main d'œuvre québécoise, tout en permettant de mieux cibler les interventions futures.

**Force Jeunesse recommande :**

13. Que dans le cadre de la prochaine Stratégie d'action jeunesse, le gouvernement soutienne la mise en place de la *Toile des partenaires des jeunes travailleurs et travailleuses atypiques* de l'organisme *Droit de cité*.

## Favoriser et soutenir la conciliation travail-études-famille

Pour des raisons d'équité et de justice, Force Jeunesse est d'avis que tout doit être fait pour faciliter la conciliation des responsabilités incombant à la jeunesse soit le travail, les études et la famille. Nous ne sommes pas seuls à partager cette préoccupation, puisque l'ensemble des centrales syndicales, les fédérations étudiantes ainsi que plusieurs organismes de la société civile la partagent. Il faut reconnaître que depuis quelques années, avec la mise en place progressive du réseau des centre de la petite enfance (CPE), l'implantation du Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP) et la réintroduction des mesures du type « soutien aux enfants », beaucoup est fait pour faciliter la vie des parents.

Toutefois, en ce qui concerne le réseau des CPE, il demeure que, malgré les ajouts récents<sup>28</sup>, certaines portions de la population ont toujours de la difficulté à obtenir des services pourtant nécessaires. Par ailleurs, les tracas que subissent les parents pour accéder à une place en centre de la petite enfance ne se situent pas seulement au niveau du nombre de places. Il faut reconnaître que les méthodes pour soumettre sa candidature sont également passablement inefficaces. Une certaine amélioration s'est produite depuis 2005, avec la mise en place de certaines initiatives régionales visant à informer des CPE disposant de place et à permettre l'inscription à ceux-ci. Malheureusement, ces initiatives sont toutes sur base volontaires, ce qui rend leur utilité au mieux marginale. Le ministère affirme que cette gestion des listes d'attente sur base régionale est la meilleure puisque les acteurs régionaux « *sont les mieux placés pour connaître les besoins de leur milieu et y apporter des réponses adaptées.* »<sup>29</sup> Force Jeunesse voudrait bien y croire, il reste qu'une action pourtant cruciale se fait toujours attendre.

<sup>28</sup> Dont 20 000 places supplémentaires d'ici 2010 : <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/Politique/2008/07/23/003-garderies-places.shtml>

<sup>29</sup> MFA, <http://www.mfa.gouv.qc.ca/services-de-garde/parents/choix-d-un-service-de-garde/listes-d-attente.asp>, Site institutionnel consulté le 22 septembre 2008

**Force jeunesse et L'AJBM recommandent :**

14. Qu'avant la fin de la prochaine Stratégie d'action jeunesse, soit instaurée une liste unique par région pour l'inscription en CPE et que l'inscription à cette liste, pour les CPE, soit obligatoire.

Enfin, l'offre de services de garde éducatifs doit également tenir compte du caractère atypique du travail de plus en plus de jeunes. Les horaires variables et les statuts particuliers de certains jeunes travailleurs (comme ceux à contrat et les travailleurs autonomes) ne correspondent pas toujours aux principes établis pour les centres de la petite enfance, c'est-à-dire une fréquentation de quatre ou cinq jours par semaine, pendant environ huit heures par jour. Les parents-étudiants sont également dans la même situation, eux qui n'ont que très rarement un horaire de 8h à 16h du lundi au vendredi, et qui subissent des périodes d'intensité variables durant une session (i.e. rentrée scolaire vs. périodes d'examens). Leurs besoins de garde sont eux aussi souvent atypiques.

Pour faire face à cette situation, le Ministère de la Famille et des Aînés reconnaît déjà l'existence des haltes-garderies, qui offrent des services atypiques. De tels services correspondent beaucoup mieux aux horaires atypiques de milliers de jeunes travailleurs et d'étudiants. Des expériences existent déjà dans plusieurs endroits, dont des institutions d'enseignement universitaires (FEUQ, 2007). Force Jeunesse estime donc que le gouvernement devrait profiter de la Stratégie d'action jeunesse pour développer un véritable réseau de haltes-garderies, à l'image des centres de la petite enfance. L'ajout de trois millions de dollars, lors du budget 2006-2007, au financement des haltes-garderies déjà établies est un bon départ, mais davantage peut être fait. Nous croyons que ce type d'établissement gagnerait à être présent partout au Québec et notamment dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

**Force Jeunesse et L'AJBM recommandent :**

15. Que le Comité des partenaires de la Stratégie d'action jeunesse exerce un suivi serré du réseau des haltes-garderies et veille à son déploiement au sein des institutions d'enseignement post-secondaires.

Par ailleurs, les horaires de travail imposés par les employeurs pourraient dans plusieurs cas être mieux adaptés à la réalité des jeunes parents. En effet, plusieurs types de travail nécessitent l'accomplissement d'un certain nombre d'heures par semaines qui est généralement réparti sur une semaine de cinq jours. Il serait intéressant que les nouveaux parents puissent opter pour une répartition alternative de leurs tâches. En ce sens, ils pourraient répartir le nombre d'heures requis sur une semaine de quatre jours au lieu de cinq.

Dans la même optique, la possibilité d'effectuer un retour progressif au travail suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant devrait être envisagée. En effet, généraliser cette possibilité permettrait de faciliter l'adaptation des nouveaux parents à leur nouvelle réalité afin de progressivement leur permettre de trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles.

**Force Jeunesse et L'AJBM recommandent :**

16. Que les parents d'enfants d'âge préscolaire puissent avoir la possibilité de répartir leur charge de travail sur une semaine de quatre jours au lieu de cinq.  
17. Que les nouveaux parents puissent opter pour un retour progressif au travail.

Enfin, Force Jeunesse et l'AJBM notent qu'il est parfois difficile pour les nouveaux pères de prendre les congés parentaux auxquels ils ont droit. En effet, dans certains milieux les congés de paternité sont mal perçus au point de constituer un frein aux développements professionnels s'ils sont revendiqués.

Malgré la popularité du RQAP, il serait important que les employeurs reconnaissent la possibilité pour les pères tant que pour les mères de se prévaloir du congé parental afin de laisser les nouveaux parents décider de la répartition du congé qui leur serait préférable sans subir de pressions de la part de leur milieu professionnel respectif. Afin de faciliter cette reconnaissance, Force Jeunesse estime que les employeurs devraient avoir l'obligation d'adopter des politiques internes garantissant le droit aux congés parentaux sans discrimination.

**Force Jeunesse et L'AJBM recommandent :**

18. Qu'ils soient requis des employeurs qu'ils élaborent des politiques internes afin de garantir le droit aux congés parentaux tant pour les employés féminins que masculins.

### **Gouvernance de la Stratégie d'action jeunesse**

---

Le processus de consultations précédant la préparation de la Stratégie d'action jeunesse par le gouvernement a été laborieux pour les organismes jeunesse. Le gouvernement prétend qu'il est impossible de faire le bilan de plusieurs années d'actions et de mesures en quelques semaines et donc, la préparation de la nouvelle Stratégie d'action jeunesse se fait sans connaître les résultats de la précédente. Dans une optique de saine gouvernance, Force Jeunesse est d'avis que seule la mise en place d'une table de suivi, réunie annuellement, serait à même de procéder à un suivi sérieux de mesures qui engagent, somme toute, beaucoup d'argent public.

**Force Jeunesse recommande :**

19. Que le gouvernement du Québec, de concert avec le comité des partenaires, mette en place une table de suivi de la Stratégie d'action jeunesse, qui se réunira annuellement.

De même, depuis l'adoption de la première politique jeunesse du gouvernement du Québec en 2001, une « clause d'impact jeunesse » est incluse à tous les mémoires transmis au Conseil des ministres. Cette clause prévoit que « *lorsque les mesures proposées ont des impacts importants sur les jeunes, faire état de ces impacts.*»<sup>30</sup> Dans un mémoire produit en 2004 sur l'impact de la clause, le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) s'est penché sur une série de mémoires soumis au Conseil des ministres dans le but d'évaluer la pertinence des clauses jeunesse qui y étaient incluses. Le CPJ constate d'emblée que sur l'ensemble des mémoires, le niveau de pertinence est acceptable, ce qui s'explique sans doute par l'appui du Secrétariat à la jeunesse du gouvernement du Québec. Il est toutefois regrettable de constater que 34% des mémoires n'ont pas été transmis au Conseil<sup>31</sup>, et ce généralement en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, laquelle protège ce type de documents pour 25 ans. Force Jeunesse considère qu'il est important, pour des raisons de cohérence avec sa mission, que le CPJ soit tenu scrupuleusement informé du contenu des clauses d'impact jeunesse.

**Force Jeunesse recommande :**

20. Qu'il soit systématiquement demandé aux membres du Conseil exécutif de transmettre au CPJ, en temps voulu, le contenu de la rubrique « incidences sur les jeunes » contenue dans les mémoires qu'ils soumettent au Conseil des ministres

---

<sup>30</sup> CPJ, 2004 : 3

<sup>31</sup> CPJ, 2004 : 5

## Conclusion

---

Durant les prochaines années, le gouvernement devra mettre en place des mesures qui amélioreront significativement les conditions de vie des jeunes. Nous croyons que les recommandations issues de ce mémoire, si elles devaient être appliquées, représenteraient des avancées notables. Le contexte démographique actuel est porteur de beaucoup de défis pour la jeunesse, tout en interpellant l'ensemble de la société québécoise. Il faut que l'action gouvernementale s'oriente résolument vers une plus grande ouverture, une plus grande cohérence et une plus grande justice envers ceux qui devront faire progresser le Québec de demain. Le Premier ministre, qui est responsable du dossier des jeunes au Conseil des ministres, peut certainement avoir assez d'influence pour insuffler des énergies nouvelles et nécessaires au dossier des jeunes, qui stagne depuis trop longtemps. Force Jeunesse continuera tout au long du processus à commenter et à analyser l'action gouvernementale, et acceptera toute invitation à discuter de ses idées.

## Rappel des recommandations

---

### Recommandations portant sur la situation financière du Québec

1. Que la *Loi sur la réduction de la dette et instituant le Fonds des générations* soit réformée afin que :
  - La prévisibilité des montants issus de chacune des sources de financement soit établie et surveillée.
  - L'objectif principal pour 2026 soit échelonné et traduit en cibles annuelles du fonds présentées lors de l'adoption de chaque budget du Québec. Un suivi adéquat pourrait ainsi être exercé par l'Assemblée nationale.
2. Que le gouvernement s'assure, d'ici 2008, de la présence de jeunes de moins de 35 ans dans les instances décisionnelles des organismes gouvernementaux.

### Recommandations portant sur le travail atypique et précaire<sup>32</sup>

3. Que la définition du « salarié » en vertu de l'article 1 l) du *Code du travail* soit révisée afin de comprendre les éléments suivants :
  - 1) Une personne qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération;
  - 2) Que cette personne soit salariée ou non en vertu d'un contrat de travail;
  - 3) Qui s'oblige à fournir personnellement une prestation de travail pour cette autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

Que l'ensemble du droit provincial du travail soit amendé en ce sens : *Loi sur les normes du travail, Loi sur les décrets de convention collective, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'équité salariale, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'assurance parentale* et tout autre texte légal pertinent.

4. Que le gouvernement du Québec modifie l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* de la façon suivante :
 

*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 ;

---

<sup>32</sup> Dans cette section, les mots soulignés sont des **ajouts** recommandés à la loi correspondante, tandis que les mots barrés sont des **retraits** recommandés.

- 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.
5. Que dans la *Loi sur les normes du travail*, la définition de salarié inclut le mot *rémunération* plutôt que le mot *salaires*.
6. Que dans la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* et toutes les lois québécoises pertinentes, la notion d'entrepreneur dépendant soit définie, en se basant par exemple sur 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 employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant ou sur celle proposée dans le cadre de la réforme du Code du travail de 2000 : « Entrepreneur dépendant ou prestataire de services dépendants – Une personne qui réalise un ouvrage matériel ou intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l'avis de la Commission : 1. Sont assimilables à ceux qui, en matière de direction et de contrôle, sont généralement applicables à un salarié ; 2. Sont tels qu'elle est placée dans un état de dépendance économique envers cette autre personne. »* »
7. Que le gouvernement du Québec légifère afin de réduire à un an la période de service continu à partir de laquelle un employé bénéficie de la protection de *Loi sur les normes du travail* quant au congédiement. aussi importante.
8. Que le gouvernement du Québec modifie l'article 87.3 de la *Loi sur les normes du travail* de la façon suivante :
- 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 établie pour être raisonnable.~~

9. Que dans le cadre des conventions collectives des travailleurs du secteur public, aucune clause orpheline ne soit insérée et que toutes celles s'y trouvant déjà en soient retirées.
10. Qu'Employ-Québec mène une étude qualitative auprès des jeunes de moins de 30 ans et des femmes en situation de travail atypique. Cette étude devrait porter une attention particulière aux causes et aux conséquences de cette situation d'emploi, sa durée et les éléments qui empêchent ou favorisent l'entrée dans des formes d'emplois plus traditionnelles. Dans le cas des jeunes, l'accent devrait être mis en priorité sur ceux qui ne sont plus aux études.
11. Que le gouvernement du Québec institue un groupe de travail, composé des partenaires du milieu, visant à identifier les pratiques précaires et atypiques que le gouvernement génère en tant qu'employeur, en plus de proposer des solutions pour remédier à ces pratiques.
12. Que le gouvernement du Québec finance une étude des nouvelles formes de protection sociale spécifiquement accessibles aux travailleurs atypiques et que cette étude soit rendue accessible publiquement.
13. Que dans le cadre de la prochaine Stratégie d'action jeunesse, le gouvernement soutienne la mise en place de la *Toile des partenaires des jeunes travailleurs et travailleuses atypiques* de l'organisme *Droit de cité*.

### **Recommandations portant sur la conciliation travail études-famille**

14. Qu'avant la fin de la prochaine Stratégie d'action jeunesse, soit instaurée une liste unique par région pour l'inscription en CPE et que l'inscription à cette liste, pour les CPE, soit obligatoire.
15. Que le Comité des partenaires de la Stratégie d'action jeunesse exerce un suivi serré du réseau des haltes-garderies et veille à son déploiement au sein des institutions d'enseignement post-secondaires.
16. Que les parents d'enfants d'âge préscolaire puissent avoir la possibilité de répartir leur charge de travail sur une semaine de quatre jours au lieu de cinq.

17. Que les nouveaux parents puissent opter pour un retour progressif au travail.
18. Qu'ils soient requis des employeurs qu'ils élaborent des politiques internes afin de garantir le droit aux congés parentaux tant pour les employés féminins que masculins.

**Recommandations portant sur la gouvernance de la Stratégie d'action jeunesse**

19. Que le gouvernement du Québec, de concert avec le comité des partenaires, mette en place une table de suivi de la Stratégie d'action jeunesse, qui se réunira annuellement.
20. Qu'il soit systématiquement demandé aux membres du Conseil exécutif de transmettre au CPJ, en temps voulu, le contenu de la rubrique «incidences sur les jeunes» contenue dans les mémoires qu'ils soumettent au Conseil des ministres

## Sources

---

Béland, François, *Les dépenses de santé au Québec : la bataille des chiffres*, 2006, disponible au <http://www.mdas.umontreal.ca/pdf/memoirebeland.pdf> (page consultée le 20 septembre 2008)

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2002, *La loi sur les normes du travail*, disponible au [http://comiteaviseurjeunes.org/upload/1176235468\\_Avis%20-%20Loi%20sur%20les%20normes.pdf](http://comiteaviseurjeunes.org/upload/1176235468_Avis%20-%20Loi%20sur%20les%20normes.pdf) (page consultée le 22 septembre 2008)

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, *Le travail atypique au Québec*, disponible au [http://comiteaviseurjeunes.org/upload/1197650016\\_Travailatypiquefinal.pdf](http://comiteaviseurjeunes.org/upload/1197650016_Travailatypiquefinal.pdf) (page consultée le 22 septembre 2008)

Conseil permanent de la jeunesse, 2004, *Les « clauses d'impact jeunesse » contenues dans les mémoires soumis au Conseil des ministres*, disponible au [http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/memoire\\_impact.pdf](http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/memoire_impact.pdf) (page consultée le 23 septembre 2008)

Conseil permanent de la jeunesse, 2005, *Jeunes : citoyens à part... ENTIÈRE!*, disponible au [http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/Avis\\_jeunes,%20citoyens\\_%20part\\_entiere.pdf](http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/Avis_jeunes,%20citoyens_%20part_entiere.pdf) (page consultée le 21 septembre 2008)

Conseil permanent de la jeunesse, 2006, *Jeunes en action : contre le racisme et les discriminations*, disponible au <http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/racisme.pdf> (page consultée le 21 septembre 2008)

Conseil du statut de la femme, 2008, *Participation au pouvoir*, disponible au <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/stat/?ma=42> (page consultée le 21 septembre 2008)

Contandriopoulos, Damien, Blais, Régis et Pomey, Marie-Pascal, *De la difficulté à remplir une baignoire qui fuit*, Mémoire déposé à la Commission des affaires sociales, 2006, disponible au <http://www.mdas.umontreal.ca/pdf/memoirebaignoire.pdf> (page consultée le 20 septembre 2008)

Fédération étudiante universitaire du Québec, 2007, *Avis - Analyse comparative des services offerts aux étudiantes-parents*, 32 p.

Force Jeunesse, 2002, *La situation des jeunes travailleurs atypiques : agir rapidement*

*cesser l'hémorragie*, 18 p.

Force Jeunesse, 2005, *Mémoire : Pour une véritable équité entre les générations*, 24 p.

Force Jeunesse, 2005, *La pérennité des programmes sociaux : une question d'équité intergénérationnelle*, 23 p.

Kozhaya, Norma, 2004, *Financement de la santé : engloutir des milliards n'est pas la solutions*, disponible au <http://www.iedm.org/uploaded/pdf/sept04.pdf> (page consultée le 20 septembre 2008)

Montmarquette, Claude, Giroux, Virginie, Castonguay, Joanne, 2005, *Pour un financement durable de la santé au Québec*, disponible au <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2005RB-08.pdf> (page consultée le 20 septembre 2008)

Ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec, 2005, *Pour sortir de l'impasse : la solidarité entre nos générations – Rapport du Comité de travail sur la pérennité du système de santé et de services sociaux du Québec*, disponible au <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2005/Rapportmenard.pdf> (page consultée le 23 septembre 2008)

Ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec, 2006, *Garantir l'accès : un défi d'équité, d'efficience et de qualité*, disponible au <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2005/05-721-01.pdf> (page consultée le 20 septembre 2008)

Ministère du Travail du Québec, 2003, *Les besoins de protection sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle*, disponible au [http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail\\_non\\_traditionnel/Bernier2003](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003) (page consultée le 19 septembre 2008)

Ministère du Travail, 2004, avec la collaboration de la Commission des normes du travail, *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, disponible au [http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/clauses\\_orphelin/Rapport\\_disparites.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/clauses_orphelin/Rapport_disparites.pdf) (page consultée le 17 septembre 2008)

Programme de recherche en politique publique (PRPP), *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite*, Projet de recherche sur les politiques, octobre 2005, disponible au [http://policyresearch.gc.ca/doclib/Encour\\_Choice\\_F.pdf](http://policyresearch.gc.ca/doclib/Encour_Choice_F.pdf) (page consultée le 20 septembre 2008)

Quesnel-Vallée, Amélie, Sodestrom, Lee, 2005, *Le vieillissement de la population québécoise : les implications pour le financement des services de santé*, disponible au [http://www.santepop.qc.ca/chaoulli/precis\\_f.asp](http://www.santepop.qc.ca/chaoulli/precis_f.asp) (page consulté le 20 septembre 2008)

Vérificateur général du Québec, *Rapport spécial du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale concernant le solde aux fins de la Loi sur l'équilibre budgétaire au 31 mars 2007*, disponible au <http://www.vgq.gouv.qc.ca/publications/juin2008/Rapportsoldebudg.pdf> (page consultée le 24 septembre 2008)