



La loi sur les normes du travail

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Avis

Mars 2001

Révisé, mai 2002

Recherches et rédaction:

LucieMorissette

Présentation du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Liste des membres du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDQ**) *membre non-votant*
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACE**)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (**ACREQ**)
- Association des services spécialisés de main-d'oeuvre (**RSSMO**)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (**AQRIPH-COPHAN**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (**CJ-AQ**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Emploi-Québec *membre non-votant*
- Fédération de la relève agricole du Québec (**FRAQ**)
- Fédération des médecins résidents du Québec (**FMRQ**)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (**JOCNQ**)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (**RJGAQ**)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (**RQCCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefours Jeunesse-emploi du Québec (**RCJE**)
- Secrétariat à la jeunesse *membre non-votant*

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
Liste des symboles.....	7
Préambule.....	8
 SECTION I	
Recommandations prioritaires.....	9
Introduction.....	10
1)La sécurité d'emploi.....	10
2)L'égalité de traitement.....	11
3)Le concept de salarié et les faux travailleurs autonomes.....	13
4)Concilier la vie personnelles et familiale et le travail.....	16
5)La précarité économique chez les jeunes et la LNT.....	19
6)Le harcèlement psychologique au travail.....	20
7)Les gardiennes et domestiques.....	21
8)L'uniforme obligatoire.....	22
9)L'application de la LNT.....	23

TABLE DES MASTIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
SECTION II	
Avis intégral du Comité aviseur-jeunes d'Emploi Québec.....	24
Introduction.....	25
1. Premier thème : la définition du concept de salarié et les faux travailleurs autonomes.....	27
2. Deuxième thème : les relations triangulaires.....	30
3. Troisième thème : la précarité économique chez les jeunes.....	33
4. Quatrième thème : le travail précaire chez les jeunes.....	38
Recommandations sur le partage de l'emploi.....	41
Recommandations sur l'égalité de traitement.....	43
Recommandations sur la sécurité d'emploi.....	46
5. Recommandations supplémentaires.....	48
6. Recommandations sur l'application de la LNT.....	50
Conclusion.....	51

La forme masculine généralement utilisée dans cet avis désigne aussi bien les femmes que les hommes

LISTE DES SYMBOLES

- ABE.....Au bas de l'échelle
- CAJ.....Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
- CSN.....Comité national des jeunes de la CSN
- FDNS.....Front de défense des non-syndiqué-e-s
- FTQ.....Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
- JOC.....Jeunesse ouvrière chrétienne du Québec
- LNT.....Loi sur les normes du travail

Préambule

Le présent document fut préparé en réponse à la présente consultation gouvernementale sur la réforme de la Loi sur les normes du travail. La section I présente les recommandations prioritaires qui constituent autant de modifications que le CAJ souhaite voir apporter de toute urgence à la Loi. La section II présente l'avis intégral du CAJ sur la question.

SECTION I
**Recommandations
prioritaires**

Mise en contexte¹

Pour s'attaquer aux problèmes des jeunes sur le marché de l'emploi, notamment la précarité, il est nécessaire d'apporter des ajustements aux lois du travail pour tenir compte de la nouvelle réalité économique. Telle était une des conclusions du chantier " Relever les défis de l'emploi " au Sommet du Québec et de la jeunesse. Dans cette perspective, la 'Loi sur les normes du travail', ci-après la LNT, devrait faire l'objet d'une révision, principalement pour deux raisons. D'abord, 94.5% des salariés du Québec en 1998 sont assujettis à la LNT et 54.8% des assujettis, surtout les jeunes², n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail³. Ensuite, la LNT est l'une des lois qui intervient le plus directement dans la relation d'emploi, puisqu'elle impose des conditions minimales de travail que nul ne peut transgresser en raison de son caractère d'ordre public. Une loi est dite d'ordre public lorsqu'un contrat individuel de travail ou une convention collective ne peuvent comporter, sous peine de nullité, des normes inférieures à celles édictées par la loi.

Pour atteindre sa finalité historique et juridique, c'est-à-dire assurer à tout travailleur salarié des conditions de travail acceptables, la LNT doit être constamment adaptée aux besoins changeants de la société. Mais que l'on ne s'y trompe pas, tout apport à la LNT permettant l'amélioration des conditions minimales de travail, n'aura d'incidences concrètes sur la situation des travailleurs concernés que si les mécanismes permettant l'application et le respect de la LNT ne font pas également l'objet d'un renforcement majeur, tel que le propose, notamment, le neuvième enjeu du présent document.

La présente section concerne donc les enjeux que le CAJ considère prioritaires en regard de la présente consultation sur la réforme de la LNT. La priorité accordée aux neuf enjeux suivants est le résultat d'un exercice de concertation entre les membres du CAJ, en regard, bien entendu, des positions propres au Comité aviseurs-jeunes d'Emploi-Québec, mais en regard, également, avec les positions d'autres acteurs de la société civile, notamment, le Front de défense des non-syndiqué-e-s et ses revendications-phares⁴.

1) La sécurité d'emploi

Les recommandations qui suivent sont fondées sur l'argumentaire suivant. Pour lutter contre la précarité, il est impératif d'envisager l'adoption de mesures qui favorisent une certaine stabilité en emploi. La LNT peut contribuer significativement à l'atteinte de cet objectif en améliorant un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT).

¹ Le Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ) désire souligner qu'il se dissocie du présent avis (procès-verbal du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 16 novembre 2000). Le RJGAQ présentera son propre document de positions dans le cadre de l'actuelle consultation gouvernementale sur la question.

² Au Québec, les 15-24 ans ont le plus faible taux de syndicalisation, soit 14.6% en 1998, et sont par le fait même plus susceptibles d'être protégés uniquement par la LNT.

³ Rapport annuel de la Commission des normes du travail 1998-1999.

⁴ Dans ce document (SECTION I et II), le contenu en italique provient textuellement du document intitulé *Nos revendications prioritaires* réalisé le 29 avril 2002 par l'organisme ABE.

Dans ce dernier cas, le Commissaire du travail, investi des pouvoirs d'un arbitre de grief,⁵ est en mesure d'ordonner la réintégration d'un salarié non syndiqué congédié sans cause juste et suffisante. En diminuant à un an, plutôt que trois ans, le service continu requis pour entamer un tel recours, les jeunes travailleurs précaires seraient mieux protégés, lesquels ont rarement l'opportunité de demeurer à l'emploi d'un même employeur pendant trois ans. D'ailleurs, le Code canadien du travail⁶ prévoit déjà depuis plusieurs années qu'un salarié injustement congédié puisse entamer une procédure de la sorte s'il justifie 12 mois de service continu.

Recommandation 1.1

Le CAJ recommande que l'article 124 de la LNT soit modifié pour qu'une protection face à un congédiement fait sans cause juste et suffisante soit possible après un an de service continu, au lieu de trois ans.

2) L'égalité de traitement

Dans les faits, les salariés qui occupent un emploi non standard sont privés du droit à la protection sociale, exclus de l'application de certaines normes du travail ou discriminés sur les salaires et avantages sociaux. En dépit de la reformulation de l'article 41.1 en 1990, dont l'objectif louable consistait à limiter la discrimination à l'endroit de certains groupes de salariés, les nouvelles protections offertes aux travailleurs atypiques sont toujours insuffisantes. Le CAJ propose donc de modifier l'article 41.1 afin d'étendre sa portée. Également afin de combattre certaines formes de discrimination insidieuses, le CAJ propose d'apporter des modifications à l'article 87.3 afin de mettre fin définitivement aux dites clauses orphelin.

Recommandation 2.1

Le CAJ recommande de réécrire l'article 41.1 de la façon suivante :

Un employeur doit accorder à un salarié un salaire égale à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail essentiellement semblable pour la même entreprise et ce, malgré le fait que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité ou qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire ou que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Exception : Des écarts salariaux peuvent subsister si des disparités régionales le justifient ou entre établissements syndiqués et non syndiqués d'une même entreprise.

⁵ BRIÈRE, Jean-Yves. 1996. " Les pouvoirs de réparation du Commissaire du travail aux termes de la *Lois sur les normes du travail* : nouvelles tendances?. *Développements récents en droit du travail* (1996). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc. p. 9-10

⁶ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c.L-2

Recommandation 2.2

Considérant que la finalité de la LNT et les principes généraux qui la sous-tendent sont peu conçus pour répondre aux réalités des jeunes travailleurs atypiques et que ces derniers sont pénalisés par cette inadéquation;

Considérant que les salariés précaires n'ont pas accès à tous les avantages sociaux des employés réguliers et qu'il s'agit d'une forme de discrimination;

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte d'avantages sociaux offerts aux autres salariés ou la non-applicabilité d'une norme du travail.

Recommandation 2.3

Considérant le caractère discriminatoire de la rémunération à paliers multiples ou clause orphelin. À cet effet, une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec mentionnait

“ [qu']en l'occurrence, le fait pour l'employeur et pour le syndicat d'introduire dans la convention collective une norme établissant un double palier de rémunération (ou toute autre mesure comportant un désavantage pour les nouveaux salariés) peut entraîner, de l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des situations discriminatoires, au premier chef sur la base de l'âge. ”⁷

Considérant que l'article 87.1 de la LNT traitant de la disparité de traitement, soit des clauses orphelin, permet, néanmoins, une forme de discrimination, notamment, en fonction de l'âge par le truchement de l'article 87.3. Cet article exclu de toutes protections contre les clauses orphelins les salariés soumis dit 'temporairement' à un 'reclassement', une 'rétrogradation', une 'fusion d'entreprises', ou une 'réorganisation interne'. Le même article légalise le recourt à une forme de clause orphelin en autorisant des disparités salariales entre travailleurs effectuant la même tâche dans une entreprise donnée en autant que tous ces travailleurs puissent atteindre de façon dite progressive et dans un délai dit raisonnable le même plafond salarial.

⁷ Me COUTU, Michel, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *La rémunération à double palier et les autres clauses dites "orphelin" dans les conventions collectives: conformité au principe de la non-discrimination*, 24 avril 1998, COM-428-5.1.4, p.5. Tiré de : Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPOI-QUÉBEC, *La rémunération à double ou à multiple paliers dans les conventions collectives et autres clauses dites orphelin*, 1998, p. 10.

Le CAJ recommande la modification de l'article 87.3 en y retranchant la partie raturée suivante :

Art. 87.3

Pour l'application de l'article 87.3 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 appliqués 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.~~

3) Le concept de salarié et les faux travailleurs autonomes

Quelques faits⁸

En 1998, au Québec, les travailleurs autonomes représentent 16.1% de la population active. En 1996, près du quart de ces emplois atypiques sont occupés par des jeunes de moins de 35 ans. Les données statistiques nous révèlent que cette forme d'emploi tend particulièrement à se développer chez les jeunes. En 1981, 4.6% des 15-34 ans étaient travailleurs autonomes. En 1996, ils sont désormais 6.6%. Le travail autonome non constitué en société sans aide rémunérée est la forme la plus courante et en progression chez les jeunes, par opposition au travail autonome avec aide rémunérée. Elle est passée de 38.8% en 1991 à 45.9% en 1996 chez les 15-34 ans. C'est dans cette catégorie de travailleurs autonomes que les revenus sont les plus faibles et qu'une plus grande proportion de travailleurs se disent avoir été contraints de choisir ce mode d'emploi.

La décision de s'afficher en tant que travailleur autonome ne traduit pas nécessairement une volonté entrepreneuriale et souligne ainsi son caractère involontaire. Dans certains cas, elle résulte bien plus d'une demande explicite de l'employeur, malgré que les fondements de la relation d'emploi sont peu ou pas modifiés (subordination juridique préexistante⁹), à l'exception des salaires et des charges sociales.

⁸ Les données statistiques présentées dans cette section sont tirées de l'étude de SCHETAGNE, Sylvain. 1999. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Ottawa : CCSD

⁹ La subordination juridique au sens traditionnel se comprend de la façon suivante : " lorsque celui qui exécute le travail est soumis à la surveillance et au contrôle immédiat d'une autre personne (l'employeur) quant à la façon d'exécuter le travail ". Au sens large, elle se comprend comme suit : " le contrôle porte non pas sur la façon d'exécuter le travail mais plutôt sur la régularité convenue de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution. C'est en somme une obligation personnelle d'être au poste et de fournir un rendement satisfaisant et vérifiable de façon régulière ou encore une exigence précise de rendement personnel sous surveillance ". GAGNON, R., L. LeBel et P. Verge. 1991. *Droit du travail, 2^e édition*. Québec : PUL. P.10-15

Tel que le souligne Schetagne¹⁰, la non-reconnaissance des travailleurs dépendants en tant que salarié a des conséquences importantes sur ces derniers, mais également sur le financement et l'existence sur une période plus ou moins longue des programmes sociaux et des mesures de protections sociales. Dans les faits, les travailleurs autonomes ne disposent que de peu de protections sociales. L'étalement de la LNT à certains travailleurs autonomes améliorerait leur sort.

Les faux travailleurs autonomes et la LNT

La définition de salarié suggérée au paragraphe 10 de l'article 1 de la LNT se lit comme suit : " une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire " ¹¹. Le paragraphe i et ii de ce même article, ainsi que la jurisprudence, étendent l'application de la loi, donc du statut de salarié, au travailleur dépendant, c'est-à-dire :

" au travailleur qui s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine et qui s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et, à les utiliser de la façon qu'elle indique et ce même si le travailleur peut au sens de la loi faire des profits ou des pertes " (LNT¹²).

Au terme de cet article, le maintien du lien de subordination permet de conclure au statut de salarié, même si l'entrepreneur dépendant fournit ses outils.

Au cours des dernières années, la mutation des statuts d'emploi et des formes de subordination juridique¹³ a complexifié le départage entre travailleur autonome (extériorisation organisationnelle et juridique) et travailleur dépendant (extériorisation organisationnelle seulement). Si la jurisprudence fournit plusieurs indices pour discerner le vrai du faux travailleur autonome¹⁴, il incombe toujours à ce dernier la responsabilité de se faire reconnaître comme salarié au sens de la LNT. Une tâche parfois fastidieuse puisque, rappelons-le, il existe toujours une confusion et demeurent des difficultés pratiques dans la détermination du statut de salarié, particulièrement lorsque la dépendance est plutôt économique¹⁵. La subordination économique ferait pourtant bénéficier selon Gagnon, LeBel et Verge¹⁶ "de l'application de la loi sur le travail toute personne que le travail lui-même empreint d'une certaine continuité, placerait par rapport à

¹⁰ SCHETAGNE, Sylvain, *Op. Cit.*, p. 57-58

¹¹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

¹² *Op. Cit.* art.1, alinéa 10

¹³ Par exemple, un travailleur qui établit lui-même le rythme et le temps d'exécution, dans le cadre, cependant, d'un certain protocole; le travailleur qui participe au résultat ou retient une partie des revenus, déduction faite des coûts de location des biens et des services auxquels il est tenu, etc. Exemples cités par MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l'emploi au Québec*. Cowansville : Wilson & Lafleur, p. 218-219

¹⁴ Absence d'horaire précis de travail; dépendance économique; enregistrement d'une déclaration de raison sociale; propriété des outils; pouvoir d'embaucher de la main-d'œuvre; existence de déductions à la source; statut d'actionnaire ou d'administrateur; fait de pouvoir s'adjoindre une aide; possibilité de faire des profits ou d'encourir des pertes; fait de bénéficier des avantages fiscaux des travailleurs autonomes, etc. Source : BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 " Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques " *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais. p.1-35

¹⁵ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail*, 2^e édition. Montréal : les Éditions Thémis.

¹⁶ *Op. Cit.* p.10-15

une autre dans une situation de dépendance économique. Ainsi seraient placés dans une telle situation les petits entrepreneurs offrant au public un produit dont le fournisseur aurait le pouvoir de leur imposer unilatéralement le prix d'achat et de revente ». Dans les faits, il s'agit de travailleurs dépendants.

Il est donc suggéré de préciser davantage la notion de salarié, ou par extension de travailleur autonome, de manière à tracer une ligne claire entre les salariés, y compris les travailleurs dépendants, et les travailleurs autonomes indépendants.

Recommandation 3.1

Considérant le développement du faux travail autonome, c'est-à-dire où le travail autonome est le résultat d'une voie tracée, aménagée et préparée par l'employeur pour confier en sous-traitance "interne" l'exécution totale ou partielle de la production d'un bien ou service;

Considérant l'importance du caractère volontaire de l'accès au statut d'autonome, le droit commercial délogeant le droit de l'emploi, le cas échéant;

Considérant les ambiguïtés actuelles pour distinguer le vrai du faux travailleur autonome (accumulation de statuts juridiques, variabilité des formes de subordination juridique) en dépit que les travailleurs dépendants sont assimilés, d'or et déjà, au statut de salarié dans la LNT

Considérant le souci de certaines législations de préciser clairement ce qu'est un travailleur autonome pour les fins de ladite loi (Code civil du Québec; Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'équité salariale);

Le CAJ propose de clarifier ce qu'est un véritable travailleur autonome et de protéger explicitement le statut de salarié.

Recommandation 3.2

Dans son avis sur les jeunes et le travail autonome, le CAJ s'est prononcé en faveur de l'adoption d'une définition conceptuelle du travailleur autonome qui établit une ligne franche entre les vrais et les faux autonomes : toute personne active sur le marché du travail n'étant pas un salarié ou un employeur qui effectue seule un travail ou rend un service sur une base régulière à plusieurs clients selon ses propres règles ou moyens de production et ce, sans qu'un lien de subordination existe entre le travailleur autonome et le client.¹⁷

Suivant le contexte particulier et les problématiques propres à la LNT, une adaptation plus juridique de cette définition est proposée.

¹⁷ Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec. 2000. *Les jeunes et le travail autonome : Avis du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec.*

Il est donc recommandé d'ajouter à l'article 1 de la LNT la définition suivante : Est travailleur autonome une personne liée volontairement par un contrat de service ou d'entreprise, pour plusieurs clients, en fonction duquel elle a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et dans lequel il n'existe entre elle et ses clients aucun lien de subordination quant à son exécution et qui assume un réel risque financier (profits ou pertes).¹⁸

*De plus, il est recommandé qu'une présomption de salariat soit établie dans la Loi*¹⁹

Recommandation 3.3

Considérant la nécessité de mettre en œuvre des moyens pour protéger le caractère volontaire du statut d'autonome;

Le CAJ recommande que la LNT interdise aux entreprises, incluant les entreprises clientes d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi normalement salarié au sens de la loi.

À cette fin, que soit ajouté un septième alinéa à l'article 122 qui aurait pour effet d'interdire le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié refuse de s'incorporer ou de signer un contrat d'entreprise ou de service.

4) Concilier la vie personnelle et familiale et le travail

4.1 Partage de l'emploi

Compte tenu de la précarisation du travail chez les jeunes, marquée par une utilisation croissante du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, alors qu'un pourcentage significatif de la population travaille plus de 50 heures par semaine, le CAJ propose une série de recommandations qui visent un meilleur partage de l'emploi. Ces mesures garantissent par ailleurs de nouveaux droits pour les travailleurs précaires (ex : accès au temps supplémentaire pour les temps partiel). Elles permettraient, par la même occasion, aux lois québécoises de se moderniser aux lois minimales canadiennes dont plusieurs prévoient d'ores et déjà les propositions qui suivent. Ces recommandations suggèrent essentiellement de limiter l'utilisation du temps supplémentaire et de prolonger les congés prévus ou non dans la loi.

¹⁸ Cette définition s'assimile à plusieurs points de vue à celles proposées par la JOC, le FDNS et ABE.

¹⁹ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

Recommandation 4.1.1

Le CAJ recommande que la LNT prévoit l'établissement d'une journée normale de travail de 8 heures avec dérogation possible dans les trois cas suivants :

- 1) lorsqu'une entente entre syndicat et patronat prévoit de reporter la semaine de travail sur un nombre réduit de journées entraînant ainsi une journée normale de plus de 8 heures;
- 2) lorsque l'employeur fait une demande de dérogation à la journée normale de travail à la Commission pour lui permettre de répondre à des exigences particulières de sa production.
- 3) Si un employé et un employeur font une demande conjointe à la Commission pour comprimer sa semaine de travail

Le choix d'une journée normale de 8 heures vient du calcul suivant : la semaine normale étant établie à 40 heures, donc 5 journées à 8 heures par jour = 40 heures.

Recommandation 4.1.2

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une semaine de travail maximale hebdomadaire de 44 heures. Après ces 44 heures ou une journée de 9 heures, le salarié acquiert le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire.

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail exécuté après 48 heures dans une semaine entraîne une majoration de 100% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

En établissant à 44 heures la semaine maximale, l'employeur garde le privilège d'ordonner l'exécution du temps supplémentaire pendant 4 heures, ce qui nous ramène à l'ancienne semaine normale de travail.

Entre 40 et 48 heures, le taux est majoré à 50%. L'employeur bénéficie alors de 8 heures de temps supplémentaire par employé au taux actuel. Cette période correspond à peu de chose près aux heures moyennes hebdomadaires de temps supplémentaire (9.2 heures).

Après 48 heures, le taux est majoré à 100% pour décourager une sur utilisation de la main-d'œuvre. Une tendance à la hausse au cours des dernières années.

Ces mesures sont ainsi conçues pour diminuer de façon graduelle le recours au temps supplémentaire tout en laissant une marge de manœuvre à l'employeur.

4.2 Les congés de maladie et familiaux

Recommandation 4.2.1

Considérant que les employeurs sont en mesure d'exiger, tout en respectant la LNT, qu'un salarié travaille 12 journées consécutives,

Considérant que plusieurs salariés ne bénéficient pas d'une journée complète de repos, compte tenu que la LNT prévoit une période de repos de 24 heures consécutives,

Le CAJ recommande qu'un salarié ait droit à un minimum d'une journée de repos d'une durée de 36 heures consécutives après avoir travaillé 6 jours consécutifs.

Recommandation 4.2.2

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de congé familiale pour les salariés

Les CAJ recommande Que la LNT prévoit le droit à *5 jours de congé pour responsabilités familiales par année, avec solde et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur²⁰* et 5 autres journées sans solde selon les mêmes conditions;

Recommandation 4.2.3

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de maladie pour les salariés;

Considérant que les employeurs ont déjà une certaine obligation d'accorder des journées de maladie, puisqu'il est interdit de congédier, suspendre ou déplacer un salarié pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident (certaines modalités s'appliquent);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit le droit à des congés de maladie, à raison d'une demi-journée de congé payée cumulable sur 12 mois pour chaque mois de service continu.

Recommandation 4.2.4

Considérant le droit élémentaire de s'absenter pour cause de maladie;

Considérant qu'un salarié pourrait se voir congédier, suspendre ou déplacer pour cause de maladie s'il n'a pas accumulé trois mois de service continu;

Le CAJ recommande que tous les employés bénéficient du droit à une protection à l'emploi dès l'embauche en cas de maladie selon les termes de l'article 122.2 de la LNT.

²⁰ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

5) La précarité économique chez les jeunes et la LNT

Le taux de salaire minimum appliqué actuellement par règlement au 1^{er} octobre 1999 est de 6.90\$ de l'heure. Il a été modifié pour la dernière fois en 1998, alors qu'il est passé de 6,80\$ à 6,90\$ de l'heure. Le gouvernement annonçait son augmentation à 7\$ de l'heure en février 2001.

Néanmoins, le salaire minimum a été gelé pendant plus de deux ans, alors que l'inflation (calculée avec l'indice des prix à la consommation) a cru de 2.8% entre 1999 et 2000.²¹ Les taux de salaires négociés ont pourtant suivi cette tendance, puisqu'en 1999, ils ont augmenté de 2.5%.

Dans les faits, à 7.00\$ de l'heure, un individu qui travaille 40 heures par semaine aura gagné dans son année environ 14 560\$, ce qui le place au-dessous du seuil de faible revenu évalué à 18 371\$ par année pour une personne seule dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus²². La LNT contribue en ce sens à alourdir la pauvreté.

Recommandation 5.1

Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vivent sous le seuil du faible revenu;

Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau Brunswick;

Considérant que l'inflation a augmenté de 2.8% seulement entre 1999 et 2000;

Considérant que les salaires négociés ont suivi l'évolution de l'inflation en 1999, alors qu'ils sont déjà bien au-dessus du seuil de faible revenu;

Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. Il devrait donc passer de 7.00\$ à 8.84\$²³ de l'heure. Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans, à raison de 8.1% par année pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale.

Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.

²¹ Statistique Canada. 2000. *Le Canada en statistiques*. Site Internet : <http://www.statcan.ca>

²² Seuil des faibles revenus de Statistique Canada pour l'année 2000.

²³ Le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada en 2000 pour une personne vivant seule dans une agglomération urbaine de 500 000 habitants et plus est de 18 371\$, d'où le 8.84\$ de l'heure.

Recommandation 5.2

Le CAJ recommande qu'un mécanisme formel soit prévu afin d'établir un système d'indexation automatique annuel du salaire minimum au coût de la vie.

Les modalités d'indexation pourraient être sous la forme d'une augmentation annuelle automatique du salaire minimum à 50% du taux de croissance de l'Indice des prix à la consommation (IPC). La deuxième portion, soit le 50% restant, serait négociable entre les parties habilitées à le faire.

Ce mode d'indexation permettrait à la fois aux salariés d'obtenir une hausse garantie de leur revenu, tout en laissant aux décideurs une marge de manœuvre pour juger de la pertinence d'une augmentation supérieure, par exemple, pour éviter un ajustement inadéquat des salaires à l'occasion d'une flambée des prix de l'essence qui fait gonfler indûment l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu du faible taux d'inflation courant, le taux de croissance effectif du salaire minimum dans les prochaines années correspondra à peu de chose près au taux demandé de 8.1% sur trois ans.

6) Le harcèlement psychologique²⁴

Un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent Au bas de l'échelle pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, sur la totalité des dossiers ouverts d'avril 2001 à mars 2002, 39 % concernent des cas de harcèlement psychologiques. La Loi sur les normes du travail ne protège pas ces personnes, les recours civils sont coûteux et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est peu utilisable. Pourtant les conséquences du harcèlement psychologique sont multiples et dévastatrices; les victimes en subissent longtemps des séquelles sur leur santé physique et mentale.

Recommandation 6.1

Le CAJ recommande que la LNT comprenne *un recours contre le harcèlement psychologique à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail.*

7) Les gardiennes et domestiques²⁵

Les travailleuses en maison privée comptent parmi les plus vulnérables parce qu'elles sont très isolées. Les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée, sont totalement exclues de la Loi sur les normes du travail de même que les travailleurs et travailleuses de gré à gré oeuvrant en maintien à domicile et rémunérés avec le chèque emploi-service. Les domestiques sont partiellement exclues de la Loi et celles qui résident chez leur employeur ont une semaine normale de 49 heures (plutôt que 40) pour un salaire hebdomadaire de 280\$ ce qui représente un salaire horaire de 5.71\$, donc sous le salaire minimum régulier. Cette situation touchant de nombreuses femmes est intolérable.

²⁴ Le contenu en italique de la section intitulée 'Le harcèlement psychologique' est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

²⁵ Le contenu en italique de la section intitulée 'Les gardiennes et domestiques' est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

Recommandation 7.1

Le CAJ recommande que *les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la LNT en prévoyant des mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;*

Recommandation 7.2

Le CAJ recommande que *les travailleuses et travailleurs de gré à gré rémunérés par le chèque emploi-service soient couverts par la LNT;*

Recommandation 7.3

Le CAJ recommande que *les domestiques résidentes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.*

8) L'uniforme obligatoire

Recommandation 8.1

La définition de ce qu'est un uniforme obligatoire doit être élargie afin d'inclure les travailleurs qui doivent porter des vêtements exigés par l'employeur²⁶. L'uniforme doit également être fourni, directement ou non, par l'employeur, et payé par ce dernier pour les travailleurs qui gagnent l'équivalent de moins de 10\$ de l'heure.

²⁶ Par exemple, dans certaines boutiques de vêtement, les employés doivent acheter et porter les vêtements de la dite boutique pour travailler.

9) L'application de la LNT

Afin que la LNT rencontre ses objectifs, il importe de s'assurer qu'elle soit appliquée efficacement. L'effort doit porter sur le respect de la loi par une sensibilisation des parties, un mécanisme adéquat d'information et un système d'inspection pro-actif. Actuellement, les dossiers traités à la Commission des normes du travail (CNT) ont préalablement fait l'objet d'une plainte de la part des salariés. En l'occurrence, la CNT agit davantage en tant qu'agent de réparation que de prévention. Elle détient pourtant le pouvoir de mener des enquêtes (art. 105-108-109 de la LNT).

Recommandation 9.1

Considérant que la LNT n'est efficace que dans la mesure où elle est appliquée adéquatement;

Le CAJ recommande de renforcer les activités de prévention 1) en obligeant les employeurs à remettre à tous les employés dès l'embauche un document vulgarisé sur la LNT; 2) en augmentant les visites préventives chez les employeurs.

Recommandation 9.2

Considérant que la majorité des jeunes sur le marché du travail sont assujettis à la LNT;

Considérant que plusieurs jeunes sont peu renseignés sur leurs droits;

Le CAJ recommande qu'une meilleure formation de base en droit du travail soit prévue pour les jeunes au cours de leur cheminement scolaire, notamment au secondaire, où la plupart font leurs premières incursions sur le marché du travail.

SECTION II
Avis intégral du
Comité aviseur-jeunes
d'Emploi Québec

La Loi sur les normes du travail

Mars 2001

Révisé, mai 2002

Recherche et rédaction Lucie morissette

Introduction²⁷

Pour s'attaquer aux problèmes des jeunes sur le marché de l'emploi, notamment la précarité, il est nécessaire d'apporter des ajustements aux lois du travail pour tenir compte de la nouvelle réalité économique. Telle était une des conclusions du chantier " Relever les défis de l'emploi " au Sommet du Québec et de la jeunesse. Dans cette perspective, la 'Loi sur les normes du travail', ci-après la LNT, devrait faire l'objet d'une révision, principalement pour deux raisons. D'abord, 94.5% des salariés du Québec en 1998 sont assujettis à la LNT et 54.8% des assujettis, surtout les jeunes²⁸, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail²⁹. Ensuite, la LNT est l'une des lois qui intervient le plus directement dans la relation d'emploi, puisqu'elle impose des conditions minimales de travail que nul ne peut transgresser en raison de son caractère d'ordre public. Une loi est dite d'ordre public lorsqu'un contrat individuel de travail ou une convention collective ne peuvent comporter, sous peine de nullité, des normes inférieures à celles édictées par la loi.

Pour atteindre sa finalité historique et juridique, c'est-à-dire assurer à tout travailleur salarié des conditions de travail acceptables, la LNT doit être constamment adaptée aux besoins changeants de la société. Les origines même de la LNT traduisent de cette nécessité.

Les premières incursions de l'État dans la vie économique pour garantir des normes minimales aux salariés remontent à 1919 avec l'adoption de la 'Loi sur le salaire minimum des femmes'. Trop timide et inefficace, en 1934, le législateur décide d'en étendre l'application aux hommes. En 1940, la 'Loi sur le salaire minimum' offre un régime de portée plus générale et moderne. Les normes minimales s'étendent au-delà du salaire : apprentissage, durée du travail, etc. En 1979, le gouvernement du Parti Québécois modifie radicalement l'approche retenue depuis 1940 en adoptant la LNT qualifiée de loi-cadre dans la mesure où elle trace des grandes règles d'orientation qui peuvent être modulées selon la conjoncture par voie de règlement.

C'est ainsi que la LNT, à l'heure actuelle, fixe les conditions minimales de travail sur plusieurs aspects de la relation d'emploi. Elle contient d'abord des dispositions sur le salaire (art.39.1 - 51.1) et la durée du travail (art.52-59). Elle prévoit des jours fériés (art.59.1-65), des congés annuels (art.66-77) et des congés pour événements familiaux (art.80-81.17). Elle contient également des dispositions sur l'avis de cessation d'emploi (art.82-84) et le congédiement. Enfin, la LNT prévoit une série de mesures relativement à sa mise en application et aux recours possibles (art.98-135).

Bien que sommairement révisée en 1991, plusieurs sont d'avis que la LNT ne correspond plus aux nouvelles réalités des jeunes sur le marché du travail. Il est vrai qu'elle fut conçue à l'époque pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs typiques, soit à temps complet pour un même employeur et pour une durée indéterminée. Mais déjà dans les années 1970, le marché du travail subissait des transformations qui allaient remettre en cause l'économie de la LNT. Au

²⁷ Le Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ) désire souligner qu'il se dissocie du présent avis (procès-verbal du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 16 novembre 2000). Le RJGAQ présentera son propre document de positions dans le cadre de l'actuelle consultation gouvernementale sur la question.

²⁸ Au Québec, les 15-24 ans ont le plus faible taux de syndicalisation, soit 14.6% en 1998, et sont par le fait même plus susceptibles d'être protégés uniquement par la LNT.

²⁹ Rapport annuel de la Commission des normes du travail 1998-1999.

cours des années qui suivirent, l'emploi typique céda graduellement le pas aux emplois atypiques³⁰, représentés par le travail à domicile, intermittent, autonome, temporaire, à temps partiel et découlant d'un contrat d'une agence de placement. Ces emplois signifient plus souvent qu'autrement une source de précarité pour les jeunes qui se traduit par l'insécurité, la pauvreté, le stress, etc.

Devant ce constat, plusieurs intervenants ont recommandé au cours des ans que la LNT soit modifiée afin d'offrir un encadrement juridique suffisant aux salariés qui sont contraints d'adhérer à ce type d'emploi, particulièrement les jeunes³¹. Selon certains groupes d'intérêt, l'urgence de moderniser la LNT est manifeste, au risque d'une paupérisation d'une couche importante de la main-d'œuvre, une conséquence qui n'accommoderait aucune des parties en cause.

Dans ce contexte de déséquilibre croissant entre l'évolution du marché du travail chez les jeunes et la LNT, le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ) a décidé de mettre à son ordre du jour la révision de cette loi. La pauvreté chez les jeunes, leur présence accrue dans les emplois précaires et le peu de sécurité d'emploi dont ils disposent, sont autant de phénomènes qui interpellent le CAJ et l'invitent à rédiger un avis aux Partenaires du marché du travail et à la ministre du travail afin de leur signifier l'urgence de modifier la LNT et de leur soumettre des propositions en ce sens.

Dans les pages qui suivent, seront présentées les recommandations du CAJ principalement sous quatre thèmes : les faux travailleurs autonomes, les relations triangulaires induites par les agences de placement, la précarité économique chez les jeunes et le travail précaire chez les jeunes. Des recommandations supplémentaires font l'objet de la cinquième partie et celles sur l'application de la LNT de la dernière section.

Pour chacun des thèmes, la problématique jeune est étudiée ainsi que les protections offertes par la LNT quant aux problèmes soulevés. Finalement, chaque thème est conclu par les recommandations du CAJ.

³⁰ Nous adoptons dans le cadre de ce rapport la définition d'emploi atypique utilisée par le ministère du Travail qui désigne à titre d'emploi atypique tout ce qui n'est pas un emploi salarié permanent et à plein temps. Cette définition a l'avantage d'offrir plus de flexibilité pour rendre compte d'un phénomène aux réalités multiples. Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.p.17

³¹ BRIÈRE, Jean-Yves.1994 " Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques " *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc, p.33-34

1.Premier thème : la définition du concept de salarié et les faux travailleurs autonomes

1.1 Quelques faits³²

En 1998, au Québec, les travailleurs autonomes représentent 16.1% de la population active. En 1996, près du quart de ces emplois atypiques sont occupés par des jeunes de moins de 35 ans. Les données statistiques nous révèlent que cette forme d'emploi tend particulièrement à se développer chez les jeunes. En 1981, 4.6% des 15-34 ans étaient travailleurs autonomes. En 1996, ils sont désormais 6.6%. Le travail autonome non constitué en société sans aide rémunérée est la forme la plus courante et en progression chez les jeunes, par opposition au travail autonome avec aide rémunérée. Elle est passée de 38.8% en 1991 à 45.9% en 1996 chez les 15-34 ans. C'est dans cette catégorie de travailleurs autonomes que les revenus sont les plus faibles et qu'une plus grande proportion de travailleurs se disent avoir été contraints de choisir ce mode d'emploi.

La décision de s'afficher en tant que travailleur autonome ne traduit pas nécessairement une volonté entrepreneuriale et souligne ainsi son caractère involontaire. Dans certains cas, elle résulte bien plus d'une demande explicite de l'employeur, malgré que les fondements de la relation d'emploi sont peu ou pas modifiés (subordination juridique préexistante³³), à l'exception des salaires et des charges sociales.

Tel que le souligne Schetagne³⁴, la non-reconnaissance des travailleurs dépendants en tant que salarié a des conséquences importantes sur ces derniers, mais également sur le financement et l'existence sur une période plus ou moins longue des programmes sociaux et des mesures de protections sociales. Dans les faits, les travailleurs autonomes ne disposent que de peu de protections sociales. L'étalement de la LNT à certains travailleurs autonomes améliorerait leur sort.

1.2 Les faux travailleurs autonomes et la LNT

La définition de salarié suggérée au paragraphe 10 de l'article 1 de la LNT se lit comme suit : "une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire"³⁵. Le paragraphe i et ii de ce même article, ainsi que la jurisprudence, étendent l'application de la loi, donc du statut de salarié, au travailleur dépendant, c'est-à-dire :

³² Les données statistiques présentées dans cette section sont tirées de l'étude de SCHETAGNE, Sylvain. 1999. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Ottawa : CCSD

³³ La subordination juridique au sens traditionnel se comprend de la façon suivante : " lorsque celui qui exécute le travail est soumis à la surveillance et au contrôle immédiat d'une autre personne (l'employeur) quant à la façon d'exécuter le travail ". Au sens large, elle se comprend comme suit : " le contrôle porte non pas sur la façon d'exécuter le travail mais plutôt sur la régularité convenue de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution. C'est en somme une obligation personnelle d'être au poste et de fournir un rendement satisfaisant et vérifiable de façon régulière ou encore une exigence précise de rendement personnel sous surveillance ". GAGNON, R., L. LeBel et P. Verge. 1991. *Droit du travail, 2^e édition*. Québec : PUL. P.10-15

³⁴ SCHETAGNE, Sylvain, *Op. Cit.*, p. 57-58

³⁵ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

“ au travailleur qui s’oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine et qui s’oblige à fournir, pour l’exécution du contrat, le matériel, l’équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et, à les utiliser de la façon qu’elle indique et ce même si le travailleur peut au sens de la loi faire des profits ou des pertes ” (LNT³⁶).

Au terme de cet article, le maintien du lien de subordination permet de conclure au statut de salarié, même si l’entrepreneur dépendant fournit ses outils.

Au cours des dernières années, la mutation des statuts d’emploi et des formes de subordination juridique³⁷ a complexifié le départage entre travailleur autonome (extériorisation organisationnelle et juridique) et travailleur dépendant (extériorisation organisationnelle seulement). Si la jurisprudence fournit plusieurs indices pour discerner le vrai du faux travailleur autonome³⁸, il incombe toujours à ce dernier la responsabilité de se faire reconnaître comme salarié au sens de la LNT. Une tâche parfois fastidieuse puisque, rappelons-le, il existe toujours une confusion et demeurent des difficultés pratiques dans la détermination du statut de salarié, particulièrement lorsque la dépendance est plutôt économique³⁹. La subordination économique ferait pourtant bénéficier selon Gagnon, LeBel et Verge⁴⁰ “de l’application de la loi sur le travail toute personne que le travail lui-même empreint d’une certaine continuité, placerait par rapport à une autre dans une situation de dépendance économique. Ainsi seraient placés dans une telle situation les petits entrepreneurs offrant au public un produit dont le fournisseur aurait le pouvoir de leur imposer unilatéralement le prix d’achat et de revente ”. Dans les faits, il s’agit de travailleurs dépendants.

Il est donc suggéré de préciser davantage la notion de salarié, ou par extension de travailleur autonome, de manière à tracer une ligne claire entre les salariés, y compris les travailleurs dépendants, et les travailleurs autonomes indépendants. C’est d’ailleurs ce que se propose de faire le législateur pour le ‘Code du travail’ en remaniant la définition de salarié pour y inclure les faux travailleurs autonomes.

³⁶ *Op. Cit.* art.1, alinéa 10

³⁷ Par exemple, un travailleur qui établit lui-même le rythme et le temps d’exécution, dans le cadre, cependant, d’un certain protocole; le travailleur qui participe au résultat ou retient une partie des revenus, déduction faite des coûts de location des biens et des services auxquels il est tenu, etc. Exemples cités par MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l’emploi au Québec*. Cowansville : Wilson & Lafleur, p. 218-219

³⁸ Absence d’horaire précis de travail; dépendance économique; enregistrement d’une déclaration de raison sociale; propriété des outils; pouvoir d’embaucher de la main-d’œuvre; existence de déductions à la source; statut d’actionnaire ou d’administrateur; fait de pouvoir s’adjoindre une aide; possibilité de faire des profits ou d’encourir des pertes; fait de bénéficier des avantages fiscaux des travailleurs autonomes, etc. Source : BRIÈRE, Jean-Yves.1994 “ Le Bing Bang de l’emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques ” *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais.p.1-35

³⁹ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail, 2^e édition*. Montréal : les Éditions Thémis.

⁴⁰ *Op. Cit.* p.10-15

1.3 Recommandations

Recommandation 1

Considérant le développement du faux travail autonome, c'est-à-dire où le travail autonome est le résultat d'une voie tracée, aménagée et préparée par l'employeur pour confier en sous-traitance "interne" l'exécution totale ou partielle de la production d'un bien ou service;

Considérant l'importance du caractère volontaire de l'accès au statut d'autonome, le droit commercial délogeant le droit de l'emploi, le cas échéant;

Considérant les ambiguïtés actuelles pour distinguer le vrai du faux travailleur autonome (accumulation de statuts juridiques, variabilité des formes de subordination juridique) en dépit que les travailleurs dépendants sont assimilés, d'or et déjà, au statut de salarié dans la LNT

Considérant le souci de certaines législations de préciser clairement ce qu'est un travailleur autonome pour les fins de ladite loi ('Code civil du Québec'; 'Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles', 'Loi sur l'équité salariale');

Le CAJ propose de clarifier ce qu'est un véritable travailleur autonome et de protéger explicitement le statut de salarié.

Dans son avis sur les jeunes et le travail autonome, le CAJ s'est prononcé en faveur de l'adoption d'une définition conceptuelle du travailleur autonome qui établit une ligne franche entre les vrais et les faux autonomes : toute personne active sur le marché du travail n'étant pas un salarié ou un employeur qui effectue seule un travail ou rend un service sur une base régulière à plusieurs clients selon ses propres règles ou moyens de production et ce, sans qu'un lien de subordination existe entre le travailleur autonome et le client.⁴¹

Suivant le contexte particulier et les problématiques propres à la LNT, une adaptation plus juridique de cette définition est proposée.

Il est donc recommandé d'ajouter à l'article 1 de la LNT la définition suivante : Est travailleur autonome une personne liée volontairement par un contrat de service ou d'entreprise, pour plusieurs clients, en fonction duquel elle a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et dans lequel il n'existe entre elle et ses clients aucun lien de subordination quant à son exécution et qui assume un réel risque financier (profits ou pertes).⁴²

*De plus, il est recommandé qu'une présomption de salariat soit établie dans la Loi*⁴³

⁴¹ Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec. 2000. *Les jeunes et le travail autonome : Avis du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec.*

⁴² Cette définition s'assimile à plusieurs points de vue à celles proposées par la JOC, le FDNS et ABE.

⁴³ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

Recommandation 2

Considérant la nécessité de mettre en œuvre des moyens pour protéger le caractère volontaire du statut d'autonome;

Le CAJ recommande que la LNT interdise aux entreprises, incluant les entreprises clientes d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi normalement salarié au sens de la loi.

À cette fin, que soit ajouté un septième alinéa à l'article 122 qui aurait pour effet d'interdire le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié refuse de s'incorporer ou de signer un contrat d'entreprise ou de service.

2. Deuxième thème : les relations triangulaires

2.1 Quelques faits

Les agences de placement temporaire, qui sont en quelque sorte des agences de sous-traitance de main-d'œuvre, sont apparues dans les années 1940 aux États-Unis.⁴⁴ Ces agences recrutent des travailleurs pour combler des postes, généralement pour une durée déterminée, dans des entreprises clientes avec lesquelles les agences ont signé des contrats de service.

Aujourd'hui, elles constituent un tremplin sur le marché du travail pour plusieurs jeunes, mais ils sont plus nombreux à devoir y rester pour une durée prolongée. Il est urgent de se pencher sur ce phénomène pour les deux raisons suivantes. Premièrement, les agences de placement sont devenues, au cours des dernières années, d'importants employeurs. Entre 1989 et 1993, le nombre de ces agences au Québec a cru d'environ 5% à 7% par année⁴⁵. L'emploi dans les bureaux de placement et de location de main-d'œuvre a pour sa part augmenté de 16.7% entre 1997 et 1999.⁴⁶

Il n'est donc pas surprenant que plus de 30% des entreprises canadiennes font affaire avec les agences de placement. Elles en tirent d'ailleurs plusieurs avantages : flexibilité numérique, ajustement des coûts de main-d'œuvre selon les besoins changeants de l'organisation et extériorisation des rapports juridiques du travail qui se nouent usuellement entre des salariés et leur employeur.

⁴⁴ Au bas de l'échelle. 1996. *Attention travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*. Montréal : Au bas de l'échelle.

⁴⁵ *Op. Cit.*

⁴⁶ Site Internet de Statistiques Canada : <http://www.statcan.ca>

Deuxièmement, les agences de placement ont pour effet de créer une relation tripartite ou triangulaire entre le travailleur recruté par une agence, l'agence elle-même et l'entreprise cliente. Les conséquences de cette relation tripartite sont multiples pour les jeunes : difficulté d'identifier l'employeur, d'accumuler des années de service, traitement inégal comparativement aux salariés qui effectuent normalement le travail et précarité.

2.2 Les relations triangulaires et la LNT

La LNT, de même que les autres lois du travail, ne contient aucune disposition pour régir les rapports juridiques qui se nouent lors de relations tripartites. Dans les faits, la loi est conçue pour encadrer les relations bilatérales. C'est donc les tribunaux, à l'aide d'une approche de cas par cas, qui ont tranché entre l'agence et l'entreprise cliente pour déterminer le véritable employeur du salarié.

Le Tribunal du travail, notamment en matière de rapports collectifs, accorde généralement une valeur probante au critère de la subordination juridique (qui de l'agence ou de l'entreprise cliente exerce un contrôle sur les employés), pour conclure au lien employeur-salarié. Cette méthode a conduit le Tribunal à confirmer la prétention des syndicats, c'est-à-dire que l'entreprise cliente de l'agence de placement est l'employeur, au sens du 'Code du travail'. Cependant, le jugement des tribunaux diffère lorsqu'un recours se fait sous la LNT, notamment à l'occasion de plaintes pécuniaires, alors que l'agence hérite du statut d'employeur.

Le fait étant que les agences dont il est ici question n'agissent pas qu'à titre de recruteur, mais prétendent, au contraire, être les employeurs réels des travailleurs qu'elles embauchent. Ainsi, les responsabilités en matière de gestion du personnel sont partagées entre l'agence et l'entreprise cliente. Cette dernière assume généralement la formation ou l'initiation du travailleur. En retour, l'agence s'occupe du recrutement, mais également de la rémunération (incluant les divers prélèvements requis par les lois) des employés pour le travail qu'ils accomplissent chez le cocontractant de l'agence⁴⁷. En regard de l'autorité exercée sur le salarié, c'est l'agence qui semble détenir ce pouvoir et sévir en cas d'indiscipline. Elle agit cependant sous les recommandations de l'entreprise cliente étant absente des lieux du travail.

Bref, comme le mentionne le juge Rousseau-Houle dans l'affaire 'Pointe-Claire c. Tribunal du travail' " autant l'agence de location de main-d'œuvre que son client disposent distinctement à l'endroit de l'employé des attributs traditionnels de l'employeur ”⁴⁸.

Le problème évident pour les salariés consiste à déterminer qui est leur véritable employeur. Si l'agence est considérée comme tel, il est alors impossible pour les employés d'engager un recours en cas de sanctions de la part de l'entreprise cliente. Signalons par ailleurs que la désignation de l'entreprise cliente comme employeur pourrait néanmoins priver le salarié des avantages conférés par la LNT. Comme le souligne le juge L'Heureux-Dubé dissidente dans l'affaire 'Pointe-Claire c. Tribunal du travail', " de nombreux droits et avantages offerts aux salariés en vertu de la 'Loi sur les normes du travail' reposent sur une période de service continu auprès d'un employeur. (...) Si le client d'une agence est considéré, pour les fins de cette loi, comme l'employeur dans la relation tripartite, le salarié ne pourra bénéficier des droits fondés sur une période de service

⁴⁷ GAGNON, Jean-Denis. 1991. " Employé parfois ou quelques fois. Le travail atypique ou précaire; les insuffisances du droit canadien et québécois ". *The Canadian Bar Review/ La revue du Barreau canadien*. Vol.LXX, 71-90.

⁴⁸ *Pointe-Claire c. Tribunal du travail* (1997) 1 R.C.S.

continu auprès d'un employeur, que lui offre la loi, ou tout au moins il en bénéficiera de façon limitée compte tenu de la période relativement courte de remplacement temporaire⁴⁹.

Précisons enfin que les salariés des agences de placement sont fréquemment victimes de discrimination, la LNT n'obligeant pas l'agence/l'entreprise à rémunérer ces derniers au même salaire que les employés réguliers de l'entreprise.

2.3 Recommandation

Recommandation 1

Du phénomène des agences de placement origine un tripartisme plus ou moins clair où un intermédiaire s'interpose entre le prestataire et le bénéficiaire de service. L'enjeu de cette problématique consiste à déterminer l'employeur véritable des travailleurs alors que l'agence et l'entreprise cliente partagent les responsabilités traditionnelles d'un employeur à l'égard d'un même salarié. La LNT ne contient actuellement aucune disposition pour réglementer cette nouvelle forme de lien d'emploi, puisque conçue pour encadrer les relations bipartites. Ce vide juridique n'est pas sans causer certains problèmes aux employés, notamment pour obtenir réparation lors du non-respect des obligations pécuniaires et lorsque victimes de pratiques interdites et de congédiement sans cause juste et suffisante. À cet égard, il faut se demander si le tripartisme ne permet pas de contourner le caractère d'ordre public de la loi compte tenu que les salariés placés au centre de telles relations triangulaires ne sont pas en mesure de faire respecter intégralement l'ensemble de leurs droits.

Le CAJ reconnaît qu'il y a là un véritable problème pour les jeunes travailleurs sur lequel le législateur est invité à se pencher. Notamment, il est suggéré qu'un chapitre complet de la LNT traite des agences de placement et qu'il définisse clairement les responsabilités respectives des deux parties en cause, soit l'agence de placement et l'entreprise cliente, afin que les salariés soient en mesure de faire respecter l'ensemble de leurs droits, d'or et déjà circonscrits à la loi. Il ne s'agit donc pas de conférer de nouvelles protections, mais d'assurer l'application intégrale de celles déjà existantes.

⁴⁹ *Op. Cit.*, p.1087

3. Troisième thème : la précarité économique chez les jeunes

3.1 Quelques faits

Selon une étude récente de Schetagne⁵⁰, la pauvreté est en progression au Québec au cours des dernières années. Entre 1990 et 1995, la proportion de personnes vivant sous les seuils de la pauvreté est passée de 19.4% à 23.4%. Le phénomène est particulièrement visible chez les jeunes de moins de 30 ans. Ces derniers étant les plus touchés par la pauvreté qu'ils vivent seuls, en couple avec enfant(s) ou sont monoparentales.

Tableau 1 Taux de faible revenu des personnes seules et dans les familles au Québec en 1995 selon l'âge*

Statut	% sous le SFR**
Personnes seules	
Ensemble des personnes seules	49.7%
Moins de 30 ans	61.4%
Familles biparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans	
Ensemble des familles biparentales	16%
Moins de 30 ans	30.2%
Familles monoparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans	
Ensemble des familles monoparentales	56%
Moins de 30 ans	87.1%

* Source : SCHETAGNE, Sylvain. 2000. *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Ottawa : CCSD

**Seuil de faible revenu

Selon le Conseil permanent de la jeunesse⁵¹ au moins deux facteurs expliqueraient la pauvreté chez les jeunes. Premièrement, dans les années 1980 et 1990, l'inflation a cru plus rapidement que le salaire minimum avec comme résultat de diminuer le pouvoir d'achat des petits salariés. Deuxièmement, plusieurs jeunes travaillent à temps partiel, particulièrement dans les sous secteurs des services les moins bien rémunérés.⁵²

3.2 La précarité économique chez les jeunes et la LNT

Le taux de salaire minimum appliqué actuellement par règlement au 1^{er} octobre 1999 est de 6.90\$ de l'heure. Il a été modifié pour la dernière fois en 1998, alors qu'il est passé de 6,80\$ à 6,90\$ de l'heure. Le gouvernement annonçait son augmentation à 7\$ de l'heure en février 2001.

⁵⁰ SCHETAGNE, Sylvain. 2000. *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Ottawa CCSD

⁵¹ Conseil permanent de la jeunesse (CPJ).1993. " *Dites à tout le monde qu'on existe..* " *Avis sur la pauvreté des jeunes*. Québec : CPJ

⁵² Les revenus des employés de l'industrie des services varient considérablement. Dans la finance, les transports, les services professionnels, les gains hebdomadaires atteignent jusqu'à 1 240\$. Par contre, dans la restauration, les magasins au détail, le commerce d'alimentation, les revenus hebdomadaires régressent à 200\$-300\$. Le secteur des services se divise en réalité en sous secteurs qui diffèrent considérablement. GRENON, Lee. 1996. " Secteur des services : faible salaire ". *Perspective*. Printemps. Ottawa : Statistique Canada

Néanmoins, le salaire minimum a été gelé pendant plus de deux ans, alors que l'inflation (calculée avec l'indice des prix à la consommation) a cru de 2.8% entre 1999 et 2000.⁵³ Les taux de salaires négociés ont pourtant suivi cette tendance, puisqu'en 1999, ils ont augmenté de 2.5%.

Dans les faits, à 7.00\$ de l'heure, un individu qui travaille 40 heures par semaine aura gagné dans son année environ 14 560\$, ce qui le place au-dessous du seuil de faible revenu évalué à 18 371\$ par année pour une personne seule dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus⁵⁴. La LNT contribue en ce sens à alourdir la pauvreté.

De plus, des catégories particulières de travailleurs sont discriminées sur le plan salarial, soit parce qu'elles sont exclues de la loi (par exemple, les salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée -art. 3 alinéa 2 de la LNT et certains participants aux programmes d'insertion en emploi⁵⁵) ou des dispositions sur le salaire minimum (par exemple, les étudiants dans les colonies de vacances -art. 2 alinéa 1 du règlement de la LNT; les salariés employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés à des opérations non mécanisées -art. 2 alinéa 6 du règlement de la LNT, les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes -art. 2 alinéa 5 du règlement de la LNT, et les salariés des petites fermes -art.39.1 de la LNT).

Pour d'autres, le calcul du salaire minimum diffère tel que pour les travailleurs domestiques (art. 5 du règlement de la LNT) ou encore, la semaine normale de travail ne s'applique pas et en conséquence les dispositions sur le temps supplémentaire (par exemple, les travailleurs agricoles et salariés des petites fermes - art. 54 alinéa 7 et 8 de la LNT; les personnes affectées à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage de fruits et légumes, pendant la période de récoltes -art. 54, alinéa 5 de la LNT)

3.3 Recommandations

Recommandation 1

Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vivent sous le seuil du faible revenu;

Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau Brunswick;

Considérant que l'inflation a augmenté de 2.8% seulement entre 1999 et 2000;

⁵³ Statistique Canada. 2000. *Le Canada en statistiques*. Site Internet : <http://www.statcan.ca>

⁵⁴ Seuil des faibles revenus de Statistique Canada pour l'année 2000.

⁵⁵ C'est notamment le cas pour les personnes qui participent à des mesures d'employabilité en contre partie d'une majoration de ses prestations d'aide sociale ou d'assurance chômage. Toutefois, lorsqu'une personne est employée par un programme où elle est rémunérée par l'employeur qui bénéficie de subventions gouvernementales, le bénéficiaire est alors protégé par la LNT.

Considérant que les salaires négociés ont suivi l'évolution de l'inflation en 1999, alors qu'ils sont déjà bien au-dessus du seuil de faible revenu;

Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. Il devrait donc passer de 7.00\$ à 8.84\$⁵⁶ de l'heure. Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans, à raison de 8.1% par année pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale.

Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.

Recommandation 2

Le CAJ recommande qu'un mécanisme formel soit prévu afin d'établir un système d'indexation automatique annuel du salaire minimum au coût de la vie.

Les modalités d'indexation pourraient être sous la forme d'une augmentation annuelle automatique du salaire minimum à 50% du taux de croissance de l'Indice des prix à la consommation (IPC). La deuxième portion, soit le 50% restant, serait négociable entre les parties habilitées à le faire.

Ce mode d'indexation permettrait à la fois aux salariés d'obtenir une hausse garantie de leur revenu, tout en laissant aux décideurs une marge de manœuvre pour juger de la pertinence d'une augmentation supérieure, par exemple, pour éviter un ajustement inadéquat des salaires à l'occasion d'une flambée des prix de l'essence qui fait gonfler indûment l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu du faible taux d'inflation courant, le taux de croissance effectif du salaire minimum dans les prochaines années correspondra à peu de chose près au taux demandé de 8.1% sur trois ans.

Recommandation 3

Considérant que la LNT doit s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail;

Considérant que le législateur doit à cet égard non seulement réévaluer les conditions des salariés, mais également celles des salariés qui sont exclus de la LNT;

Considérant les conséquences sur le marché du travail de l'exclusion de certains travailleurs sur des programmes d'insertion en emploi (précarisation du travail des jeunes, frein à la création

⁵⁶ Le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada en 2000 pour une personne vivant seule dans une agglomération urbaine de 500 000 habitants et plus est de 18 371\$, d'où le 8.84\$ de l'heure.

d'emplois, concurrence déloyale sur les salaires, conditions économiques pénibles pour ces travailleurs),

Le CAJ recommande que tous les salariés qui participent à des mesures d'employabilité et qui sont exclus de la protection des normes minimales du travail, soient assujettis aux dispositions de la LNT, entre autres, sur le salaire minimum et la semaine de travail.

Recommandation 4

Considérant que la LNT a pour but de fixer des conditions de travail minimales, le CAJ est d'avis qu'il n'est pas justifié que certaines catégories de travailleurs puissent se voir accorder un traitement inférieur.

En conséquence, le CAJ propose :

- 1) Que la semaine normale de travail soit applicable à tous les travailleurs à l'exception des salariés qui travaillent hors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.
- 2) Que le taux général du salaire minimum soit applicable à tous les travailleurs sans exception ou discrimination.

Cette proposition n'a pas pour effet d'annuler les exemptions concernant les étudiants et stagiaires dans le cadre d'une formation professionnelle (art. 3 alinéa 5 de la loi et article 2 alinéa 2 du règlement).

Le CAJ est également d'avis qu'il est très pertinent en regard de cette dernière recommandation de mettre sur pied des comités sectoriels paritaires de discussion pour certaines catégories de salariés, telles que les travailleurs agricoles soumis à diverses exemptions à la LNT selon la nature du travail effectué.

Recommandation 5⁵⁷

Considérant que Les travailleuses en maison privée comptent parmi les plus vulnérables parce qu'elles sont très isolées. Les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée, sont totalement exclues de la Loi sur les normes du travail de même que les travailleurs et travailleuses de gré à gré oeuvrant en maintien à domicile et rémunérés avec le chèque emploi-service. Les domestiques sont partiellement exclues de la Loi et celles qui résident chez leur employeur ont une semaine normale de 49 heures (plutôt que 40) pour un salaire hebdomadaire de 280\$ ce qui représente un salaire horaire de 5.71\$, donc sous le salaire minimum régulier Cette situation touchant de nombreuses femmes est intolérable.

⁵⁷ Le contenu en italique de cette recommandation (recommandation 5) est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

Le CAJ recommande que *les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la LNT en prévoyant des mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;*

Le CAJ recommande que *les travailleuses et travailleurs de gré à gré rémunérés par le chèque emploi-service soient couverts par la LNT;*

Le CAJ recommande que *les domestiques résidentes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.*

Considérant certains abus d'employeurs et l'imprécision de la LNT quant aux dépenses reliées au travail, le CAJ recommande d'adopter les propositions suivantes qui visent à protéger le salaire des travailleurs et éviter qu'il ne soit diminué par des dépenses qui devraient normalement être assumées par l'employeur ou qui ne sont pas du contrôle du salarié.

Recommandation 5

Toutes dépenses nécessaires au travail et exigées par l'employeur doivent être fournies et payées par l'employeur (téléphone cellulaire, téléavertisseur, etc.).

Recommandation 6

La définition de ce qu'est un uniforme obligatoire doit être élargie afin d'inclure les travailleurs qui doivent porter des vêtements exigés par l'employeur⁵⁸. L'uniforme doit également être fourni, directement ou non, par l'employeur, et payé par ce dernier pour les travailleurs qui gagnent l'équivalent de moins de 10\$ de l'heure.

Recommandation 7

En aucun cas un salarié ne devrait être dans l'obligation de rembourser les coûts occasionnés par un bris de matériel survenant dans le cours normal des activités de l'entreprise, comme par exemple de la vaisselle cassée, des freins usés sur les camions de livreur, etc. Dans les cas où il y aurait négligence de la part du salarié, rien n'empêcherait l'employeur d'intenter des poursuites.

⁵⁸ Par exemple, dans certaines boutiques de vêtement, les employés doivent acheter et porter les vêtements de la dite boutique pour travailler.

Recommandation 8

La LNT doit interdire aux employeurs d'exiger le remboursement d'un déficit de caisse lorsque le salarié n'a pas le contrôle à 100% de sa caisse et/ou qu'il doit la laisser sans surveillance.

4. Quatrième thème : le travail précaire chez les jeunes

4.1 Quelques faits

La situation des jeunes sur le marché du travail a nettement évolué au cours des dernières années. D'abord, la part de l'emploi salarié dans l'emploi total a décliné entre 1976 et 1995, passant de 91% à 85.7%.⁵⁹ En réalité, seule la proportion de l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi total a régressé dans cette même période (-12.6%). De plus, le taux d'emploi à temps partiel qui était de 19.3% en 1980 pour les 15-24 ans a grimpé à 42.7% pour ce même groupe d'âge en 1999.⁶⁰ Dans l'ensemble de la population, il s'élevait à 16.9% en 1999. Chez les 15-29 ans, 16.9% étaient à temps partiel en 1981, une proportion qui a augmenté à 25.2% en 1997.⁶¹ Par ailleurs, entre 1989 et 1996, les emplois temporaires ont subi une hausse de 21.4%.

Compte tenu de cette progression rapide et constante, on prévoit que la part de l'emploi atypique sera supérieure à celle de l'emploi typique au Québec en 2017.⁶² Plusieurs conséquences sont associées à l'essor du travail non traditionnel, notamment à temps partiel, chez les jeunes. Trois retiennent particulièrement l'attention.

La première est le cumul des emplois, un phénomène en progression depuis les dernières années.⁶³ En 1996, les 15-24 ans représentaient 20% des personnes ayant cumulé plus d'un emploi, alors qu'ils comptaient pour 15% de la main-d'œuvre totale⁶⁴.

Ensuite, ces nouvelles formes d'emploi sont sources d'insécurité. En effet, les risques de profils d'emplois discontinus et de sorties en emploi sont plus élevés chez les travailleurs à temps partiel, surtout les jeunes, que chez les salariés à temps plein.⁶⁵ Le taux de chômage des 15-24 ans (15.8% en 1999) est d'ailleurs plus élevé que dans l'ensemble de la population active

⁵⁹ Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

⁶⁰ Statistique Canada. 1999. *Statistiques chronologiques sur la population active*. Ottawa : Les éditions du gouvernement du Canada

⁶¹ Comité national des jeunes de la CSN. 1997. *L'urgence d'une meilleure intégration des jeunes pour une société plus forte et solidaire*. Montréal : CSN, p.27-28

⁶² Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

⁶³ Comité national des jeunes de la CSN. 1997. *L'urgence d'une meilleure intégration des jeunes pour une société plus forte et solidaire*. Montréal : CSN, p.28

⁶⁴ Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

⁶⁵ MAYER, Francine. 1996. " Temps partiel et précarité " *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 51, no 3, Québec : Université Laval

(9.3%).⁶⁶ Les emplois atypiques, parce qu'ils sont occupés dans bien des cas par des salariés qui n'ont pu se trouver un meilleur emploi⁶⁷, peuvent d'ailleurs être considérés comme une forme de chômage ou de sous-emploi déguisé.

Finalement, qu'il s'agisse de travailleurs à temps partiel, intermittents, temporaires ou autres, règle générale, ces salariés sont victimes de discrimination. Ils ont rarement accès aux différents avantages sociaux offerts aux salariés réguliers, les chances d'avancement sont de même réduites en entreprise et les salaires sont parfois moindre pour seule raison leur intégration temporaire ou partielle à l'entreprise.

Bref, la précarité de l'emploi chez les jeunes signifie une absence de sécurité d'emploi et de revenu. Dans sa forme actuelle, la LNT n'offre pas une protection adéquate à cette catégorie de travailleurs.

4.2 Les emplois atypiques et la LNT

La LNT est plutôt timide sur la question du travail atypique qui prend pourtant de l'importance depuis nombre d'années. Sans être exhaustive, voici une liste de quelques situations relevées par Brière⁶⁸.

- 1) Les salariés à temps partiel ont rarement droit au temps supplémentaire étant donné que la LNT ne prévoit aucune disposition sur le temps supplémentaire quotidien.
- 2) Il n'existe aucune protection dans la LNT pour garantir aux salariés à temps partiel, temporaires, occasionnels, embauchés par des agences de placement, travaillant à domicile ou sur des mesures d'employabilité, les mêmes avantages sociaux que les autres employés de l'entreprise.
- 3) La LNT n'accorde aucune protection contre un congédiement pour cause de maladie si un salarié ne justifie pas trois mois de service continu.
- 4) La réforme de la LNT en 1991, bien qu'incomplète, a permis d'amenuiser les inégalités que le statut d'emploi atypique pouvait entraîner en modifiant l'article 41.1 qui se lit comme suit :

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

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum ”⁶⁹

⁶⁶ Statistique Canada. 1999. *Statistiques chronologiques sur la population active*. Ottawa : Les éditions du gouvernement du Canada

⁶⁷ Le temps partiel involontaire a connu une croissance phénoménale au Québec entre 1976 et 1995, passant de 30 000 personnes à 200 000. De toutes les raisons invoquées pour travailler à temps partiel, c'est le temps partiel involontaire qui a connu la hausse la plus considérable. Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec, p. 43-52

⁶⁸ BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 “ Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques ” *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L. Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais. p.25-28

⁶⁹ *Loi sur les normes du travail* L.R.Q., c.N-1.1, article 41.1

De même, à l'article 74.1 de la LNT le législateur a prévu que :

“ Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ”.⁷⁰

Ces dernières améliorations sont jugées insuffisantes par plusieurs, notamment pour les raisons qui suivent⁷¹.

D'abord, les nouvelles dispositions de la LNT ne visent qu'à protéger les salariés qui travaillent habituellement moins d'heures par semaine que si leur taux de salaire est de moins de deux fois le salaire minimum.

Ensuite, la discrimination est interdite qu'en regard du “ taux de salaire ” et non du “ salaire ”. Cette dernière notion est plus extensive, puisqu'elle englobe non seulement la rémunération en monnaie, mais d'après la définition de la LNT “ les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services du salarié ”.⁷² Les salariés à temps partiel ne peuvent donc pas réclamer les bonis, les gratifications, les primes, etc., dont bénéficient les employés réguliers.

La disparité de traitement est par ailleurs prohibée qu'à l'endroit des salariés qui travaillent dans le même établissement d'un employeur. L'établissement “ comprend ou recouvre l'unité de production de biens ou de services, située au premier niveau de la structure et qui n'est pas juridiquement ou économiquement parfaitement autonome ”.⁷³ Il peut donc subsister des écarts entre les établissements d'un même employeur.

Finalement, la comparaison est valable pour les salariés qui effectuent les “ mêmes tâches ”. Cette notion n'est pas explicitée dans la LNT et risque de poser problème pour son interprétation. Comme le souligne Brière⁷⁴, si le mot tâche signifie chacune des fonctions du salarié, quel pourcentage d'exécution des fonctions pourrait être associé à “ mêmes tâches ”. Elle est également plus limitée que “ travail équivalent ”, une notion privilégiée par la JOC, le FDNS, la CSN et ABE.

5) Enfin, si un salarié juge qu'il est victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante et s'il a accumulé trois ans de service continu qu'importe son statut (permanent, temps partiel, sur appel, etc.), il lui est possible de soumettre une plainte à la Commission des normes du travail, laquelle a le pouvoir de le réintégrer en emploi, s'il y a lieu⁷⁵. Cette protection ne vise que le congédiement, qui toutefois bénéficie d'une interprétation large. À cet effet, la rupture unilatérale

⁷⁰ *Op. Cit.*, article 74.1

⁷¹ BRIÈRE, Jean-Yves.1994 “ Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques ” *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais.p.22-28

⁷² *Loi sur les normes du travail* L.R.Q., c.N-1.1, article 1(9^o)

⁷³ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail, 2^e édition*. Montréal : Les Éditions Thémis

⁷⁴ *Op. Cit.* p.22-28

⁷⁵ *LNT Op. Cit.*, art. 124 et suiv.

du lien d'emploi imposée par l'employeur est visée, ainsi que les modifications drastiques des conditions de travail. Il s'agit dans ce dernier cas de la coupure des heures de travail sans cause juste et suffisante (congédiement par induction). Le salarié victime d'un tel traitement serait en mesure, s'il remplit les conditions prévues, d'entamer un recours en vertu de l'article 124 de la LNT, sans avoir à démissionner en réaction à de tels changements.⁷⁶

Toutefois, les jeunes travailleurs précaires ont rarement l'opportunité de rester à l'emploi d'un même employeur pendant plus de trois ans. Plusieurs sont ainsi privés du droit à une meilleure sécurité d'emploi.

Le CAJ propose pour lutter contre la précarisation trois séries de recommandations : la première sur le partage de l'emploi, la deuxième sur l'égalité de traitement et la troisième sur la sécurité d'emploi.

4.3.1 Partage de l'emploi

Recommandations

Compte tenu de la précarisation du travail chez les jeunes, marquée par une utilisation croissante du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, alors qu'un pourcentage significatif de la population travaille plus de 50 heures par semaine, le CAJ propose une série de recommandations qui visent un meilleur partage de l'emploi. Ces mesures garantissent par ailleurs de nouveaux droits pour les travailleurs précaires (ex : accès au temps supplémentaire pour les temps partiel). Elles permettraient, par la même occasion, aux lois québécoises de se moderniser aux lois minimales canadiennes dont plusieurs prévoient d'or et déjà les propositions qui suivent. Ces recommandations suggèrent essentiellement de limiter l'utilisation du temps supplémentaire et de prolonger les congés prévus ou non dans la loi.

Recommandation 1

Le CAJ recommande que la LNT prévoit l'établissement d'une journée normale de travail de 8 heures avec dérogation possible dans les trois cas suivants :

- 1) lorsqu'une entente entre syndicat et patronat prévoit de reporter la semaine de travail sur un nombre réduit de journées entraînant ainsi une journée normale de plus de 8 heures;
- 2) lorsque l'employeur fait une demande de dérogation à la journée normale de travail à la Commission pour lui permettre de répondre à des exigences particulières de sa production.
- 3) Si un employé et un employeur font une demande conjointe à la Commission pour comprimer sa semaine de travail

⁷⁶ *Joyal c. Hôpital du Christ-Roy*, (1997) R.J.Q. 38 (C.A.) vient renverser la jurisprudence antérieure qui exigeait que le salarié ait quitté son emploi (*Pilon c. Tremblay*, D.T.E.90T-573 (C.S.)). MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal : Wilson & Lafleur ltée.p. 1143

Le choix d'une journée normale de 8 heures vient du calcul suivant : la semaine normale étant établie à 40 heures, donc 5 journées à 8 heures par jour = 40 heures.

Recommandation 2

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une semaine de travail maximale hebdomadaire de 44 heures. Après ces 44 heures ou une journée de 9 heures, le salarié acquiert le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire.

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail exécuté après 48 heures dans une semaine entraîne une majoration de 100% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

En établissant à 44 heures la semaine maximale, l'employeur garde le privilège d'ordonner l'exécution du temps supplémentaire pendant 4 heures, ce qui nous ramène à l'ancienne semaine normale de travail.

Entre 40 et 48 heures, le taux est majoré à 50%. L'employeur bénéficie alors de 8 heures de temps supplémentaire par employé au taux actuel. Cette période correspond à peu de chose près aux heures moyennes hebdomadaires de temps supplémentaire (9.2 heures).

Après 48 heures, le taux est majoré à 100% pour décourager une sur utilisation de la main-d'œuvre. Une tendance à la hausse au cours des dernières années.

Ces mesures sont ainsi conçues pour diminuer de façon graduelle le recours au temps supplémentaire tout en laissant une marge de manœuvre à l'employeur.

Recommandation 3

Le CAJ recommande que les congés annuels soient bonifiés de la façon suivante :

Une journée par mois pour un salarié ayant accumulé moins d'un an de service continu; trois semaines consécutives à 6% pour un salarié ayant accumulé 1 à 3 ans de service continu; quatre semaines consécutives à 8% pour un salarié ayant accumulé de 3 à 5 ans de service continu; cinq semaines, dont quatre consécutives, à 10% pour un salarié ayant accumulé cinq ans et plus de service continu.

Recommandation 4

Le CAJ recommande de poursuivre la réduction de la semaine normale de travail à 38 heures

Recommandation 5

Le CAJ recommande l'ouverture dans la LNT à des congés éducation qui permettraient aux salariés d'être libérés pour fin de formation avec protection de ses droits, dont celui du retour au travail.

4.3.2 L'égalité de traitement

Dans les faits, les salariés qui occupent un emploi non standard sont privés du droit à la protection sociale, exclus de l'application de certaines normes du travail ou discriminés sur les salaires et avantages sociaux. En dépit de la reformulation de l'article 41.1 en 1990, dont l'objectif louable consistait à limiter la discrimination à l'endroit de certains groupes de salariés, les nouvelles protections offertes aux travailleurs atypiques sont toujours insuffisantes. Le CAJ propose donc de modifier l'article 41.1 afin d'étendre sa portée. Également afin de combattre certaines formes de discrimination insidieuses, le CAJ propose d'apporter des modifications à l'article 87.3 afin de mettre fin définitivement aux dites clauses orphelin.

Recommandations

Recommandation 1

Le CAJ recommande de réécrire l'article 41.1 de la façon suivante :

Un employeur doit accorder à un salarié un salaire égale à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail essentiellement semblable pour la même entreprise et ce, malgré le fait que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité ou qu'il travaille sur une base temporaire ou

occasionnelle, ou que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire ou que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Exception : Des écarts salariaux peuvent subsister si des disparités régionales le justifient ou entre établissements syndiqués et non syndiqués d'une même entreprise.

Recommandation 2

Considérant que la finalité de la LNT et les principes généraux qui la sous-tendent sont peu conçus pour répondre aux réalités des jeunes travailleurs atypiques et que ces derniers sont pénalisés par cette inadéquation;

Considérant que les salariés précaires n'ont pas accès à tous les avantages sociaux des employés réguliers et qu'il s'agit d'une forme de discrimination;

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte d'avantages sociaux offerts aux autres salariés ou la non-applicabilité d'une norme du travail.

Recommandation 3

Considérant le caractère discriminatoire de la rémunération à paliers multiples ou clause orphelin. À cet effet, une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec de 1998 mentionnait

“ [qu']en l'occurrence, le fait pour l'employeur et pour le syndicat d'introduire dans la convention collective une norme établissant un double palier de rémunération (ou toute autre mesure comportant un désavantage pour les nouveaux salariés) peut entraîner, de l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des situations discriminatoires, au premier chef sur la base de l'âge. ”⁷⁷

Considérant que l'article 87.1 de la LNT traitant de la disparité de traitement, soit des clauses orphelin, permet, néanmoins, une forme de discrimination, notamment, en fonction de l'âge par le truchement de l'article 87.3. Cet article exclu de toutes protections contre les clauses orphelins les salariés soumis dit 'temporairement' à un 'reclassement', une 'rétrogradation', une 'fusion d'entreprises', ou une 'réorganisation interne'. Le même article légalise le recourt à une forme de clause orphelin en autorisant des disparités salariales entre travailleurs effectuant la même tâche dans une entreprise donnée en autant que tous ces travailleurs puissent atteindre de façon dite progressive et dans un délai dit raisonnable le même plafond salarial.

⁷⁷ Me COUTU, Michel, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *La rémunération à double palier et les autres clauses dites "orphelin" dans les conventions collectives: conformité au principe de la non-discrimination*, 24 avril 1998, COM-428-5.1.4, p.5. Tiré de : Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPOI-QUÉBEC, *La rémunération à double ou à multiple paliers dans les conventions collectives et autres clauses dites orphelin*, 1998, p. 10.

Le CAJ recommande la modification de l'article 87.3 en y retranchant la partie raturée suivante :

Art. 87.3

Pour l'application de l'article 87.3 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 appliqués 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.~~

Recommandations spécifiques sur le travail à domicile

Le seul fait qu'un employé ne travaille pas dans l'établissement de l'employeur ne justifie pas une différenciation dans les conditions de travail. L'objectif du travail à domicile est de fournir plus de flexibilité à l'employé et à l'employeur qui en plus économise sur les coûts fixes d'opération (immobilisation, électricité, etc.). En retour, il perd du contrôle sur l'exécution du travail.

Le travail à domicile est donc un arrangement qui peut avantager les deux parties. Cependant, en aucune occasion il ne doit servir de motif de discrimination. L'employeur profite alors de l'isolement du salarié pour accroître son pouvoir de négociation. C'est tout à fait à l'encontre de l'esprit de la LNT qui vise à équilibrer le rapport de force des non syndiqués. Le CAJ propose trois recommandations afin de prévenir la discrimination fondée sur ce statut d'emploi.

Recommandation 1

Le CAJ recommande d'inclure une disposition spéciale sur le travail à domicile formulée comme suit : Un employeur doit accorder des avantages sociaux ou des conditions de travail (jours fériés, congés annuels, congés pour événements familiaux, avis de cessation d'emploi, etc.) égales à ceux consentis aux autres salariés qui effectuent un travail essentiellement semblable pour ce même employeur, pour le seul motif que ce salarié travaille à domicile.

Pour les travailleurs à domicile dont les heures sont incontrôlables, l'exemption sur le paiement des heures supplémentaires est réitérée.

Recommandation 2

Considérant que les travailleurs à domicile doivent déboursier des dépenses liées à l'exploitation du commerce, à l'achat d'appareils normalement assumées par l'employeur et de l'usure de l'immobilisation;

Considérant que ces dépenses diminuent le salaire du travailleur à domicile, soit en deçà du salaire minimum ou en deçà du salaire des autres travailleurs de l'employeur alors que l'objectif est de réduire les inégalités;

Le CAJ recommande que les travailleurs à domicile puissent obtenir le remboursement des dites dépenses auprès de leur employeur pour une valeur équivalente à 10% du revenu annuel de ces travailleurs.

Recommandation 3

Considérant l'objectif de fournir une meilleure protection aux travailleurs à domicile;

Considérant le souci du gouvernement du Québec d'éliminer le travail au noir;

Considérant que les différentes législations canadiennes prévoient déjà l'obligation pour les employeurs de tenir un registre de leurs travailleurs à domicile;

Le CAJ recommande que les employeurs soient tenus de fournir une description détaillée écrite des tâches et des conditions de travail de ses travailleurs à domicile, le cas échéant, au ministère du Travail.

4.3.3 La sécurité d'emploi

Les recommandations qui suivent sont fondées sur l'argumentaire suivant. Pour lutter contre la précarité, il est impératif d'envisager l'adoption de mesures qui favorisent une certaine stabilité en emploi. La LNT peut contribuer significativement à l'atteinte de cet objectif, notamment en diminuant le service continu requis pour bénéficier d'une protection d'emploi en cas de maladie et pour entamer un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT). Dans ce dernier cas, le Commissaire du travail, investi des pouvoirs d'un arbitre de grief,⁷⁸ est en mesure d'ordonner la réintégration d'un salarié non syndiqué congédié sans cause juste et suffisante. En diminuant à un an, plutôt que trois ans, le service continu requis pour entamer un tel recours, les jeunes travailleurs précaires seraient mieux protégés, lesquels ont rarement l'opportunité de demeurer à l'emploi d'un même employeur pendant trois ans. D'ailleurs, le Code canadien du travail⁷⁹ prévoit déjà depuis plusieurs années qu'un salarié

⁷⁸ BRIÈRE, Jean-Yves. 1996. "Les pouvoirs de réparation du Commissaire du travail aux termes de la *Lois sur les normes du travail* : nouvelles tendances?. *Développements récents en droit du travail (1996)*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc. p. 9-10

⁷⁹ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c.L-2

injustement congédié puisse entamer une procédure de la sorte s'il justifie 12 mois de service continu.

Recommandations

Recommandation 1

Considérant le droit élémentaire de s'absenter pour cause de maladie;

Considérant qu'un salarié pourrait se voir congédier, suspendre ou déplacer pour cause de maladie s'il n'a pas accumulé trois mois de service continu;

Le CAJ recommande que tous les employés bénéficient du droit à une protection à l'emploi dès l'embauche en cas de maladie selon les termes de l'article 122.2 de la LNT.

Recommandation 2

Le CAJ recommande que l'article 124 de la LNT soit modifié pour qu'une protection face à un congédiement fait sans cause juste et suffisante soit possible après un an de service continu, au lieu de trois ans.

5. Recommandations supplémentaires sur l'amélioration générale des conditions de travail

5.1 Recommandations

Recommandation 1

Considérant qu'il est dans l'intérêt de l'employé, de l'employeur et des clients, le cas échéant, que les salariés puissent prendre un repos sur une base quotidienne après un certain nombre d'heures de travail;

Considérant qu'un employé, sauf exception, travaille au minimum des périodes de trois heures (art. 58 de la LNT);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une pause obligatoire de 15 minutes à l'intérieur d'une période de travail de trois heures.

Recommandation 2

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de maladie pour les salariés;

Considérant que les employeurs ont déjà une certaine obligation d'accorder des journées de maladie, puisqu'il est interdit de congédier, suspendre ou déplacer un salarié pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident (certaines modalités s'appliquent);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit le droit à des congés de maladie, à raison d'une demi-journée de congé payée cumulable sur 12 mois pour chaque mois de service continu.

Recommandation 3

Considérant que les employeurs sont en mesure d'exiger, tout en respectant la LNT, qu'un salarié travaille 12 journées consécutives,

Considérant que plusieurs salariés ne bénéficient pas d'une journée complète de repos, compte tenu que la LNT prévoit une période de repos de 24 heures consécutives,

Le CAJ recommande qu'un salarié ait droit à un minimum d'une journée de repos d'une durée de 36 heures consécutives après avoir travaillé 6 jours consécutifs.

Recommandation 4⁸⁰

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de congé familiale pour les salariés

Les CAJ recommande Que la LNT prévoit le droit à *5 jours de congé pour responsabilités familiales par année, avec solde et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur* et 5 autres journées sans solde selon les mêmes conditions;

Recommandation 5⁸¹

Considérant qu'*un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent Au bas de l'échelle pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, sur la totalité des dossiers ouverts d'avril 2001 à mars 2002, 39 % concernent des cas de harcèlement psychologiques. La Loi sur les normes du travail ne protège pas ces personnes, les recours civils sont coûteux et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelle est peu utilisable. Pourtant les conséquences du harcèlement psychologique sont multiples et dévastatrices; les victimes en subissent longtemps des séquelles sur leur santé physique et mentale.*

Le CAJ recommande que la LNT comprenne *un recours contre le harcèlement psychologique à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail.*

⁸⁰ Cette dernière recommandation (recommandation 4) en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

⁸¹ Cette dernière recommandation (recommandation 5) en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

6. Recommandations sur l'application de la LNT

Afin que la LNT rencontre ses objectifs, il importe de s'assurer qu'elle soit appliquée efficacement. L'effort doit porter sur le respect de la loi par une sensibilisation des parties, un mécanisme adéquat d'information et un système d'inspection pro-actif. Actuellement, les dossiers traités à la Commission des normes du travail (CNT) ont préalablement fait l'objet d'une plainte de la part des salariés. En l'occurrence, la CNT agit davantage en tant qu'agent de réparation que de prévention. Elle détient pourtant le pouvoir de mener des enquêtes (art. 105-108-109 de la LNT).

6.1 Recommandations

Recommandation 1

Considérant que la LNT n'est efficace que dans la mesure où elle est appliquée adéquatement;

Le CAJ recommande de renforcer les activités de prévention 1) en obligeant les employeurs à remettre à tous les employés dès l'embauche un document vulgarisé sur la LNT; 2) en augmentant les visites préventives chez les employeurs.

Recommandation 2

Considérant que la majorité des jeunes sur le marché du travail sont assujettis à la LNT;

Considérant que plusieurs jeunes sont peu renseignés sur leurs droits;

Le CAJ recommande qu'une meilleure formation de base en droit du travail soit prévue pour les jeunes au cours de leur cheminement scolaire, notamment au secondaire, où la plupart font leurs premières incursions sur le marché du travail.

Conclusion

Dans le cadre de ce dossier, le CAJ propose de moderniser la toile législative québécoise qui offre une protection de moins en moins adéquate aux jeunes compte tenu des transformations sur le marché du travail : précarisation des statuts d'emploi, pauvreté, segmentation du marché du travail, etc.

Le CAJ émet une série de recommandations qui, dans les grandes lignes, se résument comme suit : tracer une ligne précise entre les vrais et les faux travailleurs autonomes afin de garantir à ces derniers les protections auxquelles ils ont droit; diminuer l'insécurité d'emploi en haussant le salaire minimum au seuil du faible revenu et lutter contre la précarité en partageant l'emploi, en limitant la discrimination et en améliorant la sécurité d'emploi. Des mesures sont également proposées quant à l'application de la LNT.

La LNT, amendée sur le modèle du CAJ, peut donc significativement contribuer à améliorer le sort des jeunes. Si la réforme de la LNT constitue un élément d'une stratégie globale qui implique d'agir au-delà du législatif, elle demeure déterminante tant sur le plan pratique qu'idéologique. En plus d'assurer des conditions de travail plus équitables et davantage de sécurité économique et d'emploi aux jeunes, la modernisation de la LNT s'inscrit dans une approche globale jeunesse dans la mesure où elle vise à garantir aux jeunes un environnement économique favorable et une participation plus équitable sur le marché de l'emploi.

En modernisant le contenu de la LNT, les partenaires du marché du travail contribueront significativement au développement de la jeunesse tout en concrétisant leurs engagements.