

**LA RÉFORME DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* :  
UNE ŒUVRE LOIN D'ÊTRE ACHEVÉE**

Commentaires et réactions de la CSD au projet de loi 176,  
*la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres  
dispositions législatives afin principalement de  
faciliter la conciliation famille-travail*

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA  
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL,  
LE 15 MAI 2018



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

**avril - mai 2018**

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION .....	1
INTRODUCTION.....	2
LES AVANCÉES .....	3
LES FAIBLESSES.....	8
LES OUBLIS.....	12
QUAND LICENCIER NE COÛTE RIEN.....	16
AUTRES MODIFICATIONS.....	19
CONCLUSION .....	20
ANNEXE : NOMBRE D'ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS AU QUÉBEC.....	25

---

## PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 70 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé, puisque plus de 95 % de nos membres en proviennent, et dans les petites et moyennes entreprises (PME).

Bien sûr, une centrale syndicale représente d'abord et avant tout des travailleuses et des travailleurs syndiqués. Mais, à la CSD, nos membres ont, en congrès, exprimé leur volonté de voir leur centrale prendre à bras-le-corps son rôle d'agent de changement dans la société. C'est pourquoi notre devoir de représentation ne s'arrête pas à défendre les seuls intérêts des travailleuses et des travailleurs syndiqués. Cette volonté se traduit par la défense des plus démunis de la société dans nos interventions publiques, notamment parce que nous sommes convaincus que l'amélioration du sort des plus démunis ne peut qu'avoir des effets bénéfiques sur l'ensemble de la société.

Notre intervention est aussi guidée par le fait que les normes du travail contenues dans la LNT et ses règlements sont d'ordre public et une « disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue », rien de moins (article 93 sur l'effet de la LNT). Ce qui va bien au-delà du seul respect du taux du salaire minimum.

De ce fait, la *Loi sur les normes du travail* vise à accorder des droits minimaux aux salariés, particulièrement aux non-syndiqués, mais pas uniquement. Ces droits servent à rétablir un peu d'équilibre dans le rapport de forces entre les salariés – particulièrement les non-syndiqués – entre l'employeur. Sans ces droits minimaux, c'est l'employeur qui a tous les droits.

---

## INTRODUCTION

Selon la CSD, il y a des avancées dans le projet de loi 176, avancées que nous souhaitons voir adoptées dans certains cas, renforcées dans d'autres. Il y a aussi des lacunes majeures dans ce qui est proposé, lacunes que nous souhaitons voir corrigées et, enfin, il y a des problèmes récurrents qui ne trouvent aucune réponse ni tentative de réponse dans le projet de loi.

Nous sommes cependant heureux de constater que le gouvernement va plus loin dans sa réforme de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) que ce que l'équipe du ministère du Travail avait annoncé lors de ses consultations particulières de l'été 2017 mais, près de 16 ans après la dernière grande réforme de la loi<sup>1</sup>, on se serait tout de même attendu à plus. En effet, il est clair qu'avec les développements survenus sur le marché du travail depuis quelques décennies déjà, la LNT n'est plus adaptée à plusieurs égards pour défendre les droits des salariés, ce que nous avons d'ailleurs souligné aux représentants du ministère du Travail, le 4 juillet dernier à Montréal.

---

<sup>1</sup> La fois précédente, c'était en 1990. Si on exclut l'année de l'adoption (1979), la LNT a été modifiée substantiellement deux fois, en 1990 et en 2002. Il faut donc profiter de l'occasion quand elle se présente.

---

## LES AVANCÉES

Voici les avancées que nous trouvons significatives dans le projet de loi 176 :

- le droit pour le salarié de refuser d'entrer au travail s'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler (article 9 du projet de loi, qui modifie l'article 59.0.1 de la LNT) nous apparaît un début de réponse intéressant à la revendication de la campagne 5-10-15, dont la CSD est un membre actif, quant au droit de connaître son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance;
- les deux journées rémunérées pour cause de maladie ou pour raisons familiales sont aussi une première (articles 16 et 27 du projet de loi, qui modifient respectivement les articles 79.2 et 79.16 de la LNT), bien que leur nombre soit clairement insuffisant;
- le droit à la 3<sup>e</sup> semaine de vacances continue après trois ans de service continu chez le même employeur, au lieu de cinq ans (article 11 du projet de loi qui modifie l'article 69 de la LNT), est bienvenu, même si le Québec fait figure de parent pauvre en la matière par rapport à la plupart des pays développés, l'exception notable – et à ne pas suivre – étant les États-Unis;
- l'élargissement de la notion de parent du salarié (article 17 du projet de loi introduisant l'article 79.6.1 à la LNT) et l'introduction de la notion de proche aidant dans la loi (notamment à l'article 18 du projet de loi modifiant l'article 79.7 de la LNT) permettent de s'absenter du travail pour prendre soin des personnes vraiment significatives, prenant acte du fait que cela inclut des personnes qui ne font pas partie de ce que l'on appelle la famille nucléaire;

- la prolongation des périodes d'absence, même si elles sont sans salaire, qui permettent aux salariés de conserver leur emploi après que le drame ait frappé. Qu'il s'agisse du décès ou de la disparition de son enfant mineur, du décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère, ceux et celles qui ont à vivre ces situations doivent pouvoir savoir que leur emploi les attend même si ça leur prend jusqu'à deux ans à s'en remettre.

Voyons maintenant plus en détails certains éléments du projet de loi que nous saluons. La revendication sur le droit de connaître son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance nous apparaît largement satisfaite par la solution proposée par la modification de l'article 59.0.1 de la LNT. Bien que cette solution n'obligera pas à donner l'horaire à l'avance, dorénavant, ça voudra dire qu'une personne pourra légalement refuser de travailler si elle n'est pas avisée à l'intérieur d'un délai de cinq jours. Nous osons croire que l'employeur à qui cela arrivera à quelques reprises modifiera ses pratiques pour donner l'horaire de travail au moins cinq jours à l'avance, ce qui est le résultat souhaité. C'est essentiel pour que les travailleuses et les travailleurs dont l'horaire n'est pas fixe puissent organiser leur vie hors travail beaucoup plus facilement. En effet, dans le cadre actuel, connaître son horaire à la dernière minute entraîne des défis de taille pour la planification de la vie personnelle et familiale de centaines de milliers de travailleuses et travailleurs, toute la conciliation reposant sur leurs épaules.

En 2017, c'était près d'un million de salariés qui avaient de fortes chances d'être appelés au travail à la dernière minute parce qu'ils détenaient soit un emploi temporaire soit un emploi à temps partiel. C'est un peu plus de 27 % de la main-d'œuvre salariée. Si on fait une courte analyse différenciée selon les sexes, on réalise rapidement que les femmes sont nettement plus affectées par la précarité

que les hommes. Toujours en 2017, un peu plus de 22 % des hommes salariés avaient soit un emploi temporaire soit un emploi à temps partiel, alors que c'était le cas pour plus de 32 % des femmes salariées.

Le fait de pouvoir refuser de travailler si on n'est pas prévenu cinq jours à l'avance permettra de rétablir un peu l'équilibre entre les sexes, équilibre qui penche nettement en faveur des hommes en ce moment.

Nombre et pourcentage d'emplois temporaires ou à temps partiel, Québec, 2017			
2017	Emplois salariés	Emplois salariés temporaires ou à temps partiel	Proportion d'emplois potentiellement visés
Total	3 666 300	996 100	27,2 %
Hommes	1 867 900	415 600	22,2 %
Femmes	1 798 500	580 500	32,3 %
Source : Institut de la statistique du Québec et calculs de l'auteur			
Le total peut différer de la somme des parties en raison de l'arrondissement des données			

Pour ce qui est des congés rémunérés pour cause de maladie ou pour raisons familiales, il est selon nous indéniable que deux ne suffisent pas parce que les hommes et les femmes ne partent pas sur un pied d'égalité en cette matière. Selon les statistiques les plus récentes, celles de 2016, les femmes se sont absentes en moyenne 74 heures pour des obligations personnelles ou familiales alors que chez les hommes, la moyenne était de moins de 20 heures. En moyenne, au cours des dix dernières années, les femmes se sont absentes quatre fois plus que les

hommes pour ces raisons<sup>2</sup>. En accordant dix journées rémunérées par année (ou pour la plupart des gens, 70 heures par année), de deux choses l'une : ou bien il n'y a pas de changement de comportement et les femmes seront au moins compensées financièrement pour les absences plus nombreuses qu'elles prennent pour prendre soin d'elle-même ou de leurs proches; ou un changement de comportement sera induit du fait que le choix de s'absenter ne s'imposera plus en fonction de la moindre perte de salaire dans le couple.

Nous ne nous attendions pas nécessairement à obtenir les dix journées rémunérées d'un coup, mais comme la réouverture de la LNT ne se fait pas souvent (la dernière réforme substantielle a eu lieu il y a 16 ans), on se serait tout de même attendu à ce que le gouvernement annonce un plan d'accroissement du nombre de journées rémunérées pour cause de maladie ou pour raisons familiales sur quelques années. Un peu comme cela s'était fait, mais à l'inverse, pour la réduction de la durée de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures entre 1997 et 2000 (article 52 de la LNT)<sup>3</sup>.

En d'autres mots, le gouvernement aurait pu annoncer deux journées rémunérées, comme il vient de le faire pour l'an prochain, mais il n'aurait pas dû s'arrêter là. Il aurait dû annoncer que deux journées rémunérées s'ajouteraient à une date ultérieure et ainsi de suite jusqu'à l'atteinte des dix journées rémunérées.

---

<sup>2</sup> Ces données sont tirées du site de l'Institut de la statistique du Québec, plus précisément du tableau intitulé « Heures habituelles annuelles, heures d'absence du travail et heures supplémentaires pour l'ensemble des employés, résultats selon le sexe, Québec, Ontario et Canada », . Sur le web au : [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure\\_annuelle.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure_annuelle.html)

<sup>3</sup> Le projet de loi 96 (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant la durée de la semaine normale de travail*), devenu chapitre 45 des lois du Québec de 1997, avait modifié l'article 52 de la LNT de cette façon : « Elle [la semaine normale de travail] est ramenée graduellement à 40 heures à raison d'une réduction d'une heure le 1<sup>er</sup> octobre de chacune des années 1997 à 2000 ».

---

Nous revendiquons la même chose en ce qui concerne les congés annuels, communément appelés les vacances. La 3<sup>e</sup> semaine s'acquerra après trois ans de service continu chez le même employeur (article 11 du projet de loi), puis rien d'autre n'est prévu. L'article 69 de la LNT doit aussi être amendé pour prévoir qu'une 4<sup>e</sup> semaine de vacances, pas nécessairement en continu avec les trois autres, s'obtiendra après quelques années de plus de service continu chez le même employeur.

Autre disposition à bonifier : le congé de deuil pour un proche très proche passera d'une journée rémunérée à deux (article 28 du projet de loi). La durée totale restant inchangée, les trois autres journées sont sans salaire (au lieu de quatre). Même si c'est une avancée, il faut prendre conscience de ce que ça signifie : non seulement vous venez de perdre votre conjoint ou votre enfant ou l'enfant de votre conjoint, mais vous perdez en plus une bonne partie de votre salaire à moins de retourner au travail le 3<sup>e</sup> jour après le décès. C'est sans commune mesure avec la gravité de la situation vécue. En tant que société, on devrait s'assurer que les gens endeuillés de leur conjoint, de leur enfant ou de l'enfant de leur conjoint, n'aient pas à se demander comment ils vont faire pour arriver dans la semaine suivant le décès, c'est un minimum! Nous croyons fermement qu'il faut modifier l'article 80 de la LNT pour qu'un salarié puisse s'absenter du travail pendant cinq journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Et ce n'est pas tout : comme l'article 80 inclut le décès d'autres proches, il faut aussi modifier l'article 80 pour qu'un salarié puisse s'absenter du travail non pas deux mais trois journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Ainsi, grâce à cette mesure, si le salarié décide de prendre cinq jours d'absence, il n'en reste que deux sans salaire, ce qui réduit les probabilités d'un retour précipité au travail.

---

## LES FAIBLESSES

Pour la CSD, les réponses apportées au problème de la zone de non-droit souvent créée par le recours aux agences de placement de personnel et au problème des disparités de traitement dans les régimes de retraite et dans les autres régimes d'avantages sociaux nous apparaissent bien incomplètes.

Mais d'abord, parlons des points positifs. Jusqu'à maintenant, non seulement l'activité des agences de placement de personnel n'était réglementée d'aucune façon au Québec, il était très difficile, voire impossible, de déterminer qui avait l'ultime responsabilité du salarié d'agence entre l'entreprise utilisatrice et l'agence de placement elle-même. La relation de travail triangulaire alors créée permettait à ses deux entités de se renvoyer constamment la balle et de n'être tenue responsable de rien au bout du compte.

À la CSD, nous saluons le fait que le gouvernement les rendent « solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements » (article 34 du projet de loi 176 qui modifie l'article 95 de la LNT). Cette disposition a au moins le mérite de forcer l'entreprise cliente à faire des vérifications sérieuses sur l'agence de placement avant de recourir à ses services, à défaut de quoi elle en paiera le prix si l'agence ne verse pas son dû au salarié impliqué dans la relation triangulaire, par exemple.

Il est également plus que temps que les agences de placement de personnel ou les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires soient obligées de détenir un permis délivré par la Commission des normes du travail (nouvel article 92.5 de la LNT) et que les entreprises clientes ne puissent sciemment retenir les services de celles qui n'en sont pas titulaires (nouvel article 92.6 de la LNT).

Beaucoup de choses dans la nouvelle section VIII.2 de la LNT sur « le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires » demeurent tributaires du contenu d'un futur règlement à adopter (nouvel article 92.7). La CSD considère comme un incontournable le fait que les organisations de défense des travailleurs et des travailleuses – syndiqué-e-s ou non – soient consultées pour élaborer ce règlement, pas seulement les directions d'agence ou celles des entreprises clientes.

Parce qu'il y aura un débat à faire sur certaines pratiques actuelles des agences. La plus contestable, selon nous, est l'imposition de clauses interdisant au salarié de l'agence de placement de conclure un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice ou forçant le salarié ou l'entreprise utilisatrice à payer une pénalité sous forme de rachat de son contrat avec l'agence, ce qui maintient les salariés en fait sous leur joug. Le gouvernement pourra, par règlement « fixer la durée de la validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son renouvellement et à l'exercice des activités qu'il permet (nouvel article 92.7, paragraphe 3<sup>o</sup>). Nous annonçons dès maintenant que l'interdiction de ces clauses devra faire partie du débat.

L'interdiction de payer moins les salariés d'agences de placement de personnel peut devenir une avancée si elle est renforcée (article 5 du projet de loi qui introduit l'article 41.2 à la LNT). En effet, son libellé actuel<sup>4</sup> fera en sorte que toutes sortes d'autres raisons seront invoquées pour justifier de payer moins les salariés d'agences de placement de personnel. Et le bal est déjà parti. Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), dans son communiqué sur le projet de loi 176, affirme déjà que « le salaire versé tient compte de plusieurs composantes, non seulement

---

<sup>4</sup> « Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine » (nouvel article 41.2 de la LNT).

d'une tâche, mais aussi de l'expérience, de la formation, des connaissances, des compétences, de l'autonomie et autres facteurs de productivité »<sup>5</sup>. Il est donc clair que les employeurs allègueront que, si les salariés d'agences de placement qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement sont payés à un taux inférieur, ce sera pour l'une ou plusieurs des raisons invoquées ci-haut, mais certainement pas parce qu'ils sont des salariés d'agences. Pour que cette interdiction puisse être applicable dans la réalité, il faut introduire une présomption en faveur du salarié d'agence, de sorte que ce sera à l'employeur de démontrer quelles sont ces autres raisons de payer les salariés d'agence moins cher. Comprendons-nous bien, nous appuyons l'intention du gouvernement d'interdire ce traitement différencié, nous le mettons cependant en garde contre les manières de contourner cette interdiction qui ne manqueront pas de se développer et dont il faudra surveiller la « véracité » quitte à corriger le tir par règlement rapidement au besoin.

C'est du côté de l'interdiction des disparités de traitement que notre déception est la plus grande à la CSD. Le gouvernement crée en quelque sorte une disparité de traitement dans la lutte aux disparités de traitement puisque le « troisième alinéa de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'édicte par l'article 32 de la présente loi, ne s'applique pas à une distinction fondée

---

<sup>5</sup> Communiqué du CPQ, « Projet de loi 176 modifiant la Loi sur les normes du travail : peu de surprises, mais les employeurs n'y gagnent rien », 20 mars 2018. Sur le web au <https://www.cpq.qc.ca/salle-de-presse/communiqués-de-presse/projet-de-loi-no-176-modifiant-la-loi-sur-les-normes-du-travail>. Précisons tout de suite qu'il est bizarre de prétendre que les employeurs devraient y gagner quelque chose puisqu'il s'agit de la Loi sur les normes du travail et qu'elle existe pour protéger les salariés des abus potentiels, pas pour protéger les employeurs. De plus, l'analyse d'impact réglementaire du MTESS chiffre à 40 millions de dollars par année les économies que les employeurs réaliseront grâce à l'assouplissement des mesures d'étalement des heures de travail (article 8 du projet de loi qui modifie l'article 53 de la LNT). En effet, ceux-ci n'auront plus besoin de l'autorisation de la Commission des normes du travail (CNT) pour étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, il leur suffira de convenir d'un accord avec le salarié pour ce faire, à condition que les heures soient étalées sur une période maximale de quatre semaines et que la semaine de travail n'excède pas de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements, donc qu'elle n'excède pas 50 heures.

---

uniquement sur une date d'embauche qui existait [le jour avant l'entrée en vigueur de l'article 32] » (article 46 du projet de loi 176).

Pour la CSD, les disparités de traitement existant avant l'entrée en vigueur du projet de loi 176 ne devraient pas devenir légales de ce seul fait, au contraire, elles doivent être éliminées elles aussi. Le gouvernement, pour ce faire, doit adopter une solution similaire à celle adoptée en 1999, avec la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement* (projet de loi 67, devenu chapitre 85 des lois de 1999). D'abord, la loi interdisait, sur certaines matières, toute disparité de traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, sauf qu'elle accordait un délai supplémentaire dans le cas des conventions collectives ou des sentences arbitrales en tenant lieu jusqu'à la date de leur renouvellement (article 5 du projet de loi 67 de 1999). Autrement dit, les parties à une convention collective devaient négocier la disparition de toute disparité de traitement sur certaines matières au moment du renouvellement de la convention collective, la loi ne permettant pas qu'elles subsistent parce qu'elles avaient été négociées entre les parties.

Il doit en être de même sur la question des régimes de retraite et des autres régimes d'avantages sociaux. Les disparités de traitement existantes ne doivent pas être rendues légales, elles doivent faire l'objet de négociation entre les parties pour les éliminer, et ce, dès la négociation collective qui suit l'entrée en vigueur du projet de loi 176.

Pour ce qui est de l'assouplissement des mesures d'étalement des heures de travail (article 8 du projet de loi qui modifie l'article 53 de la LNT), comme l'autorisation de la Commission des normes du travail ne sera plus tout le temps requise, les salariés qui n'oseront pas dire non à l'accord que leur employeur propose perdront purement et simplement leur majoration salariale de 50 %. L'article 53 devrait donc rester intact.

---

## LES OUBLIS

Lorsque nous avons rencontré l'équipe du secrétariat du Travail en juillet 2017, nous leur avons soumis certaines préoccupations à propos de la LNT qui n'ont pas trouvé leur voie dans le projet de loi 176. Nous soumettons maintenant quelques unes de ces préoccupations aux législateurs en espérant les sensibiliser sur ces points.

Le droit au repos hebdomadaire existe bel et bien dans la LNT mais, tenez-vous bien, il se limite à une période de 32 heures au minimum (article 78 de la LNT). Ce qui signifie en pratique qu'un salarié pourrait terminer sa semaine de travail le vendredi à minuit et devoir commencer sa semaine suivante le dimanche matin à 8 heures sans qu'il puisse y faire quoi que ce soit. Le gouvernement qui dit vouloir favoriser la conciliation famille-travail semble avoir oublié quelque chose d'important dans sa réforme de la LNT.

Et ce, sans parler du fait que la période de 32 heures actuelle est clairement insuffisante pour se reposer et se refaire des forces pour la semaine de travail suivante. Nous croyons de plus qu'une période de repos quotidien de 8 heures doit aussi être inscrite à la LNT et qu'il doit être prévu que ces périodes de repos (l'hebdomadaire comme la quotidienne) ne sont pas visées par le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 59.0.1. Autrement, le danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, le risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, de même que l'enfreinte au code de déontologie professionnelle du salarié, s'immisceront tout le temps dans les périodes de repos et elles ne voudront plus rien dire.

Bien sûr, le gouvernement propose qu'un salarié puisse refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail au lieu des

---

quatre actuelles (article 9 du projet de loi modifiant l'article 59.0.1 de la LNT, 1<sup>er</sup> alinéa, paragraphe 1<sup>o</sup>), mais tant que cette limitation est soumise au 2<sup>e</sup> alinéa, elle n'est pas applicable. C'est pourquoi nous pensons que la période de repos quotidienne doit être inscrite à la loi et exclue de l'application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 59.0.1. Sinon, gérer par la multiplication des heures supplémentaires obligatoires devient la norme, même en milieu syndiqué, comme le démontre le cas des établissements de santé et de services sociaux, ce qui devient intenable pour le personnel qui doit prendre soin d'humains au moment où ils sont très vulnérables.

Nous irons même plus loin : après deux occasions au cours d'une semaine de travail où on a requis du salarié de rester deux heures de plus que ses heures habituelles, celui-ci devrait avoir le droit de refuser point, pour éviter que ça ne se produise tous les jours. Il risque en effet d'avoir un effet pervers à la réduction de quatre à deux heures supplémentaires par jour : jusqu'à maintenant, quand un employeur avait demandé deux blocs de quatre heures à un salarié, il ne pouvait en demander plus au risque de dépasser 50 heures par semaine; à l'avenir, il pourra demander à ses salariés de rester deux heures de plus cinq fois par semaine. Ce ne serait vraiment pas très bon pour la conciliation famille-travail.

Nous pensons sincèrement que l'article 112 de la LNT doit être mis en vigueur près de 40 ans après avoir été présenté (1979). Il permettra à la Commission des normes du travail (CNT) de verser une somme due à un salarié par un employeur qui a été condamné et qui refuse d'obtempérer puis de se retourner et de réclamer la somme versée à l'employeur en lieu et place du salarié. S'il n'est pas en vigueur, le salarié se voit devant le choix suivant : devoir débours des centaines, sinon des milliers de dollars pour réclamer une somme qui lui est due ou tout simplement renoncer à déposer une réclamation parce qu'il n'en a pas les moyens. Tout ça alors que la solution est si simple à mettre en application.

---

Nous réclamons aussi que la LNT prévoit le droit de disposer de vraies périodes de pause et de repas. Tout ce que la LNT prévoit, c'est que, si l'employeur accorde une pause, il doit la rémunérer puisque le salarié est alors réputé au travail (selon les mots de l'article 57, paragraphe 2<sup>o</sup>). La période de repas, quant à elle, doit être de 30 minutes au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives et elle est sans salaire, mais si la personne doit rester à son poste pendant sa période de repas, cette période doit alors être rémunérée (article 79 de la LNT)

Selon nous, la LNT doit plutôt prévoir une pause de 15 minutes – rémunérée – par trois heures de travail et affirmer que la période de repas doit être une période d'arrêt du travail de façon à ce que devoir rester à son poste devienne une situation exceptionnelle.

La LNT prévoit que la majoration de 50 % du salaire horaire habituel ne survient qu'après 40 heures de travail dans une semaine (article 55). Nous réclamons la même majoration pour tout travail excédant 8 heures par jour, de façon aussi à établir une journée normale de travail de 8 heures dans la loi. Surtout que le législateur vient de faire une concession importante aux employeurs en leur permettant d'étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans devoir obtenir l'autorisation préalable de la CNT (article 8 du projet de loi qui modifie l'article 53 de la LNT).

Nous avons aussi soulevé un problème avec l'article 70 actuel. Il stipule que le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante. Et si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel,

---

l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit. Selon nous, ce report doit être accordé à la demande du salarié et non si l'employeur y consent.

Le législateur a choisi de modifier l'article 79.1 en y ajoutant un motif d'absence, (article 15 du projet de loi). Ainsi, un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, motifs auxquels il faut maintenant ajouter « la violence conjugale dont le salarié a été victime ». Si nous appuyons cet ajout, nous pensons que le législateur aurait dû amender l'article 79.1 d'une autre façon. Tel que libellé actuellement, si l'absence se prolonge au-delà de 26 semaines, le salarié n'a plus d'emploi. Ça nous apparaît cruel surtout que la cause de l'absence est la maladie, le don d'organes ou de tissus, un accident ou la violence conjugale. Selon nous, la LNT doit plutôt prévoir les mêmes modalités que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP, article 240), soit le maintien du lien d'emploi pendant un an suivant le début de la période d'absence continue du travailleur s'il travaille dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période; soit le maintien pendant deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur s'il s'agit d'un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période.

---

## QUAND LICENCIER NE COÛTE RIEN

Au Québec, les lois sont particulièrement laxistes en matière de mises à pied et de licenciements, tant individuels que collectifs, et les employeurs disposent d'une entière flexibilité numérique dans la gestion de leurs effectifs.

Qu'on en juge par ce que prévoit l'article 84.0.4 de la LNT. Si c'est un licenciement, pour une période de plus de six mois, qui touche :

- de 10 à 99 personnes, l'employeur doit donner huit semaines d'avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de 100 à 299 personnes, 12 semaines d'avis;
- de 300 personnes ou plus, 16 semaines d'avis.

Et l'employeur peut faire travailler les gens jusqu'au bout de ces semaines d'avis, il n'a de pénalités à payer que s'il cesse ses activités avant l'expiration de l'avis.

Cet article de loi est conçu comme s'il était plus acceptable ou moins dramatique de perdre son emploi dans une entreprise de 1 à 9 salariés que dans une entreprise de plus grande taille. Comme il y a plus de 187 000 entreprises de 1 à 9 salariés au Québec (voir annexe pour une explication de ce nombre), cette disposition nous apparaît désuète, surtout que près des trois quarts des entreprises du Québec comptant des employés sont de cette taille<sup>6</sup>.

Nous proposons que la définition de licenciement qui figure à l'article 84.0.1 soit revue afin qu'elle ne tienne plus compte d'un nombre minimum de salariés touchés,

---

<sup>6</sup> Soit 187 829 sur 258 713 = 72,6 %.

mais d'une proportion (10 %) de ceux-ci et, en pratique, le licenciement pourrait ne toucher qu'une personne (puisque 10 % de 10 salariés = 1 salarié).

L'article 84.0.1. se lirait donc comme suit : « Constitue un licenciement ~~collectif~~ régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche ~~au moins 10 salariés~~ au moins 10 pourcent des salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs ».

En ce qui concerne les avis de fin de contrat ou de mise à pied six mois ou plus (articles 82 et 82.1, paragraphe 1<sup>o</sup>), c'est à peine mieux :

Durée du service continu	Durée du préavis
0 à moins de trois mois	Aucun préavis
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Et c'est seulement si l'employeur ne donne pas l'avis prévu ou s'il donne un avis d'une durée insuffisante, qu'il doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel (article 83) pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis que l'employeur était tenu de fournir.

---

Tout ça nous paraît nettement insuffisant. La LNT doit être modifiée pour établir un droit à une indemnité de départ équivalente à deux semaines par année de service continu, et ce, peu importe qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une fin de contrat ou d'une mise à pied.

Si notre proposition de bonifier l'indemnité de départ n'est pas retenue, il faut à tout le moins que le législateur ajoute une interdiction à l'employeur de rappeler fictivement le salarié déjà en mise à pied pour la durée résiduelle du préavis afin d'éviter de verser l'indemnité. Cela a dans les faits comme résultante de forcer le salarié à renoncer à l'avis et à toute indemnité ou à quitter l'emploi qu'il occupe au moment du rappel. En pratique, il faut éliminer la partie soulignée de l'article 83.1 :

83.1. Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes:

- 1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;
- 2° un an après la mise à pied.

Le salarié visé au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice:

1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu dans l'article 82;

2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

---

## AUTRES MODIFICATIONS

Nous pensons aussi que l'article 56 de la LNT doit être amendé pour préciser qu'aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail et s'ajoutent à toute heure de travail effectuée au cours d'une semaine de travail.

Une modification doit également être apportée à l'article 57 de la LNT de la façon suivante (les soulignés sont des ajouts) :

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur, incluant tout temps d'attente découlant du déplacement;

4° durant toute période d'essai ou de formation demandée par l'employeur, incluant le temps d'études requis par la formation;

5° En application du présent article, l'employeur doit maintenir au salarié les mêmes taux de salaire et les primes que ceux dont il bénéficie au travail.

---

## CONCLUSION

La CSD accueille favorablement le projet de loi 176 modifiant principalement la *Loi sur les normes du travail* parce qu'il s'agit d'une solide réforme de la loi contenant des modifications qui vont nettement plus loin que ce qui avait été annoncé au moment des consultations du secrétariat du Travail l'été dernier. Nous sommes convaincus que la mobilisation de nombreuses organisations sur la question, dont la CSD, a amené le gouvernement à changer son fusil d'épaules.

Le projet de loi 176 contient des avancées pour les travailleuses et les travailleurs qu'il faut adopter à n'en point douter. Mais comme on ne rouvre pas la loi bien souvent – entrée en vigueur en 1979, première refonte en 1990, seconde en 2002 –, on se serait attendu à ce que le projet de loi aille tout de même un peu plus loin en certaines matières et établisse que d'autres améliorations allaient entrer en vigueur dans un futur rapproché.

Parmi les avancées que nous saluons, il y a :

- les deux journées rémunérées pour que les salariés puissent prendre congé pour cause de maladie ou pour raisons familiales;
- le droit pour les salariés de refuser de travailler si l'employeur ne les a pas prévenus au moins cinq jours à l'avance;
- la 3<sup>e</sup> semaine de vacances après trois ans de service continu au lieu de cinq;
- l'introduction de la notion de proche aidant dans la loi;
- une conception élargie des « parents » pour lesquelles on peut prendre congé;
- la prolongation de plusieurs périodes d'absence sans salaire de façon à ce que les salariés ne perdent pas leur emploi quand un drame frappe.

---

Au moins deux mesures auraient dû faire l'objet d'améliorations progressives qui doivent être inscrites au projet de loi :

- les jours de congé rémunérés pour cause de maladie ou pour raisons familiales seront au nombre de deux à compter de 2019. Le projet de loi doit contenir un calendrier d'ajouts à coup de deux jours chaque fois selon une périodicité à déterminer, jusqu'à atteindre les dix jours revendiqués par la campagne 5-10-15, à laquelle la CSD participe activement;
- le projet de loi doit aussi annoncer quand la 4<sup>e</sup> semaine de vacances annuelles entrera en vigueur et après combien d'années de service continu.

Le projet de loi propose d'augmenter le nombre de jours de congé rémunérés lors du décès d'un parent de un à deux. Ça nous apparaît terriblement insuffisant, surtout que ce ne sont pas des mesures qui coûtent très cher à l'employeur, ces décès n'étant heureusement pas très fréquents. Pour le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, le nombre de jours rémunérés doit être de cinq pour que les gens endeuillés n'aient pas à se demander comment ils vont faire pour « arriver » la semaine suivant le décès. Et, pour le décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, le nombre de jours rémunérés doit être de trois (et non de deux).

Nous demandons le retrait de l'article 8 du projet de loi parce qu'il vise à assouplir les mesures d'étalement des heures de travail de façon à ce que l'autorisation de la Commission ne soit plus nécessaire dans certaines conditions. Nous croyons plutôt que les salariés non syndiqués ne seront pas en position de dire non à l'accord

---

proposé par l'employeur et cela aura pour résultat de leur faire perdre la majoration salariale de 50 %.

La période d'absence sans salaire pour cause de maladie, de dons d'organe ou de tissus ou d'accident demeure à 26 semaines en vertu du projet de loi 176. Le législateur a bien ajouté un motif d'absence, celui de la violence conjugale dont est victime le salarié, mais il n'a pas touché à la durée. Nous recommandons que l'article 79.1 soit modifié pour reprendre les dispositions de l'article 240 la LATMP, à savoir le maintien du lien d'emploi pendant un an suivant le début de la période d'absence continue du travailleur s'il travaille dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période; et de deux ans s'il travaille dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période.

Les plus grandes faiblesses du projet de loi concernent les disparités de traitement en matière de régime de retraite et d'autres régimes d'avantages sociaux, de même que les agences de placement de personnel. S'il est adopté tel quel, le projet de loi fera en sorte que les disparités de traitement existantes au moment de son entrée en vigueur deviendront légales, ce que le législateur ne devrait pas accepter. Il doit plutôt prévoir, comme en 1999, qu'une période de négociation doit être accordée de façon à les faire disparaître à l'occasion du renouvellement de la convention collective suivante.

Pour ce qui est des agences de placement de personnel, le fait de rendre solidairement responsables l'agence et l'entreprise cliente des obligations pécuniaires à l'égard des salariés est essentiel pour éviter les batailles juridiques interminables visant à déterminer qui est l'employeur parce qu'en pratique, elles découragent plus souvent qu'autrement les salariés à réclamer leur dus. Nous avons des craintes en ce qui a trait à l'applicabilité de l'interdiction de payer moins un salarié d'agence qu'un salarié de l'entreprise cliente. Les employeurs auront beau jeu de prétendre que ce n'est pas « uniquement » à cause de leur statut qu'ils

---

ont un moindre salaire, ce sera pour toutes sortes d'autres raisons. Pour que cette interdiction puisse être applicable, il faut minimalement insérer une présomption en faveur du salarié d'agence dans la loi. Il faut surtout que le futur règlement sur les agences de placement de personnel annoncé dans le projet de loi soit conçu avec l'apport des organisations de défense des salariés, syndiqués ou non. Pour nous, c'est un incontournable.

Il y a enfin des changements que nous considérons nécessaires à la LNT qui sont restés dans l'angle mort du projet de loi 176. Selon la CSD, la durée minimale du repos hebdomadaire doit passer de 32 à 48 heures, une mesure simple qui favorisera elle aussi la conciliation famille-travail. De plus, nous revendiquons qu'une période de repos quotidien d'une durée de huit heures soit insérée à la LNT. Et pour réduire les possibilités que les gestionnaires ne se voient conforter dans leur façon de gérer en imposant des heures supplémentaires obligatoires, nous proposons deux choses : d'une part, il faut mettre à l'abri les périodes de repos hebdomadaire et quotidien de l'application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 59.0.1. Sinon, il y aura toujours un danger pour la vie, la santé ou la sécurité, un risque de destruction ou de détérioration d'équipement ou un code de déontologie qui rendront impossibles le respect des périodes de repos existantes ou demandées. D'autre part, le salarié qui est resté deux fois dans la semaine pour faire des heures supplémentaires doit avoir le droit de refuser toute autre demande en ce sens de son employeur.

La LNT doit aussi être amendée de façon à instaurer de véritables périodes de pause et de repas. Aussi, la majoration de 50 % du salaire qui ne survient qu'après 40 heures de travail dans la semaine, doit aussi être applicable sur une base quotidienne, après 8 heures de travail.

L'article 112, qui a été « créé » en 1979, doit être mis en vigueur pour que la Commission des normes du travail puisse verser une somme due par un employeur

---

à un salarié et pour qu'elle puisse agir en son nom par la suite pour récupérer la somme auprès de l'employeur. Dans le cadre actuel, les salariés perdent des sommes importantes parce qu'ils n'ont tout simplement pas les moyens d'entreprendre les recours eux-mêmes.

La LNT doit être modifiée pour établir un droit à une indemnité de départ équivalente à deux semaines par année de service continu, et ce, peu importe qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une fin de contrat ou d'une mise à pied. Aussi, comme il est tout aussi dramatique de perdre son emploi dans une très petite entreprise que dans une grande, la notion de licenciement doit être revue pour qu'un seul salarié touché puisse obtenir une indemnité, le minimum actuel étant de 10.

Enfin, des précisions doivent être apportées aux articles 56, 57, 70 et 83.1 doivent être apportées de façon à favoriser davantage les salariés dans leur interprétation.

## ANNEXE : NOMBRE D'ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS AU QUÉBEC

Nombre d'entreprises au Québec, nombre d'emplacements avec employés, selon la tranche d'effectifs et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), semestre se terminant en décembre 2017			
	Total	1 à 9	10 et +
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 042	10 650	1 392
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	453	258	195
Services publics	179	104	75
Construction	30 317	24 796	5 521
Fabrication	13 256	6 862	6 394
Commerce de gros	12 942	8 397	4 545
Commerce de détail	33 326	21 427	11 899
Transport et entreposage	12 821	10 142	2 679
Industrie de l'information et industrie culturelle	3 801	2 562	1 239
Finance et assurance	7 148	4 467	2 681
Services immobiliers et services de location et de location de bail	8 860	7 382	1 478
Services professionnels, scientifiques et techniques	23 444	19 294	4 150
Gestion de sociétés et d'entreprises	1 235	578	657
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	10 575	7 592	2 983
Services d'enseignement	2 421	1 331	1 090
Soins de santé et assistance sociale	22 119	15 612	6 507
Arts, spectacles et loisirs	4 423	2 867	1 556
Services d'hébergement et restauration	17 871	8 696	9 175
Autres services (sauf les administrations publiques)	22 741	18 892	3 849
Administrations publiques	1 781	634	1 147
Non classifiée	16 958	15 286	1 672
<b>TOTAL</b>	<b>258 713</b>	<b>187 829</b>	<b>70 884</b>
En % de toutes les entreprises avec employés	100 %	72,6 %	27,4 %

*Source : Tableau CANSIM 552-0007, Statistique Canada, consulté le 4 mai 2018; calculs de l'auteur pour les colonnes 1 à 9 employés et 10 employés et plus.*