

**La révision des normes du  
travail : un défi collectif  
inachevé**

**Mémoire présenté au ministre d'État  
aux Ressources humaines et au  
Travail, M. Jean Rochon, sur le  
document de consultation intitulé  
*Revoir les normes du travail du  
Québec – Un défi collectif***

**Par la Centrale des syndicats du Québec**

**Juin 2002**

*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente environ 150 000 membres dont plus de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 13 fédérations qui regroupent environ 250 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## Introduction

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) est une composante importante du mouvement social québécois. Elle partage, avec les autres organisations syndicales, la responsabilité de la défense et de la promotion des intérêts de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois. Cette responsabilité est au cœur du projet de société défendu par la CSQ qui stipule clairement « le droit à la pleine participation reconnue au développement socio-économique de la société et, notamment, le droit à un emploi **décent** pour toutes et tous ». Elle déborde largement le cadre de la négociation et de l'application des conventions collectives des membres que nous représentons. Elle s'étend à l'ensemble des mesures, politiques et stratégies qui affectent les conditions de vie des travailleuses et des travailleurs québécois.

Cela étant dit, il serait faux de croire que tous les membres que représente la CSQ ne sont pas assujettis à la *Loi sur les normes du travail*. Au contraire, dans plusieurs cas, malgré de multiples négociations, ce sont encore ces normes qui s'appliquent pour une fraction significative de nos membres. Aussi, toute amélioration de ces dernières ne pourra que contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les propos que nous tiendrons au cours de cette consultation s'appuient sur des années de recherche, de discussions et de mobilisation en nos rangs afin que s'applique l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. » (ONU. 48-12-10)

Nous référons également au concept de « **travail décent** » tel qu'il est développé par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le travail décent doit garantir à toutes et à tous les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine dans lesquelles doit s'exercer le travail. Au-delà de la promotion et de la réalisation des principes et des droits fondamentaux énoncés dans les différentes conventions de l'OIT, le contexte de la mondialisation néolibérale interpelle les États pour qu'ils se fixent comme objectif le développement du travail décent.

Nos commentaires et nos recommandations s'inscrivent aussi en appui aux mémoires présentés par les organismes *Au bas de l'échelle*, le *Front de défense des non-syndiqués* et le *Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale*. Nous ne reprendrons pas tous leurs propos. Ils parlent d'eux-mêmes.

Le document de consultation présente quatre grands principes qui fondent la révision de la *Loi sur les normes du travail*. À ces principes sont rattachés quatre thèmes qui font l'objet de propositions de modification. Notre présentation cherchera à lier ces principes et ces thèmes au sein d'une discussion intégrée. Nous avons choisi de ne pas inclure nos recommandations dans le corps du texte afin de ne pas alourdir le fil de notre réflexion. Toutefois, ces recommandations appuyant notre présentation se retrouvent en annexe.

## **1. Une révision plutôt qu'une réforme des normes du travail**

L'adoption par l'Assemblée nationale du Québec d'une *Loi sur les normes du travail* en juin 1979 a constitué une avancée importante pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec. En effet, malgré le taux de présence syndicale relativement élevé au Québec (40,4 %), les conditions de travail de la majorité des salariées et des salariés (55,6 %) sont régies uniquement par cette loi. À ce titre, la *Loi sur les normes du travail* de par son caractère d'ordre public constitue un instrument juridique majeur qui fut amélioré au fil des ans par l'inclusion d'objectifs sociaux plus exigeants ou pour répondre à des problématiques bien précises.

Le message du ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, monsieur Jean Rochon, en introduction au document de consultation *Revoir les normes du travail au Québec/un défi collectif*, nous rappelle l'engagement du gouvernement québécois de moderniser les lois du travail. Nos attentes étaient élevées. Aujourd'hui, force est de constater que le ministre choisit de présenter des modifications qui ne couvrent pas tout le champ des demandes répétées maintes fois depuis des décennies afin de ne pas retarder la mise en œuvre de mesures dites « urgentes ». Il nous précise que les points non abordés par la présente consultation sont actuellement étudiés « en parallèle ».

Si nous pouvons comprendre l'intention ministérielle de ne rien précipiter et d'asseoir des propositions de modifications substantielles à la *Loi sur les normes du travail* sur des travaux étoffés, cette attitude nous semble inappropriée dans le cas présent. En effet, comme nous le démontrerons dans les pages suivantes, les questions touchant le développement du travail atypique, la situation des travailleuses domestiques, la durée du travail sont des dossiers fortement documentés. Nous nous attendions à des réponses précises dans le cadre de cette consultation. Certes, le document ministériel apporte des réponses à des problèmes concrets. C'est toutefois trop peu et pas assez tôt !

### **1.1 Les normes du travail**

Les restructurations accélérées de l'économie et des rapports sociaux sous la pression, notamment, de la libéralisation des échanges économiques, entérinées par la signature de traités continentaux et internationaux, ont accentué les inégalités, entre autres sur le marché du travail, jusqu'à les transformer en exclusion pour certains groupes. Dans un tel contexte, les pressions afin de déterminer des normes minimales pour ne pas dire minimalistes sont constantes sur les États. Le Québec ne fait pas exception. Nous connaissons les arguments invoqués par les associations d'employeurs afin que le gouvernement québécois adapte les normes du travail à la logique de la compétitivité des entreprises. C'est en réponse à ces pressions que le gouvernement a accepté de réaliser des études d'impact sur toute mesure susceptible d'imposer aux entreprises des charges administratives ou financières supplémentaires ou importantes, notamment sur les coûts de main-d'œuvre.

Devant cette machine économique qui nivelle tout sur son passage, les travailleuses et les travailleurs n'ont souvent pour toute défense que la *Loi sur les normes du travail*. Faut-il rappeler que l'expression « normes du travail » renvoie à « l'ensemble des règles qui doivent être respectées dans l'exécution du travail, tant en ce qui concerne le travail lui-même que les conditions qui affecteront les travailleurs<sup>1</sup> ». Pour une personne, le travail est un moyen d'acquérir des revenus. Pour une entreprise, c'est le moyen de faire des profits. Deux logiques qui s'opposent. L'une permet d'obtenir un revenu personnel décent à partir de ses efforts physiques et intellectuels, l'autre d'obtenir des revenus personnels ou pour ses actionnaires sur la base du travail collectif effectué par des salariés.

Et entre les deux logiques un contrat de subordination juridique : une salariée ou un salarié sous la direction, sous l'autorité de l'employeur, qui fixe la rémunération, donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, en vérifie les résultats. Cette subordination, nous dit-on, constitue la contrepartie logique de l'absence de tout risque économique assumé par la ou le salarié dans son activité. Cette justification est difficile à défendre à une époque où de plus en plus d'embauches se font sous contrat à durée déterminée, où les salariés sont fortement invités à devenir des travailleuses et des travailleurs autonomes fournissant leurs propres outils de travail ou à transformer leur propre résidence personnelle en lieu de travail.

Cette conjoncture nous oblige, comme société, à renforcer notre cadre juridique afin de limiter la subordination des travailleuses et des travailleurs à un employeur, à contraindre ce dernier à proposer aux travailleuses et aux travailleurs un travail décent et à déterminer des règles de droit fondées sur le respect de la dignité de la personne et non seulement sur les recettes et les profits annuels.

C'est donc en prenant appui sur ce que nous considérons ce que devraient être des normes du travail que nous allons discuter des principes présentés par le document ministériel. Toutefois, parce que nous ne pouvons discuter de ces principes sans les lier aux propositions de modification à la *Loi sur les normes du travail*, nous avons choisi de les traiter conjointement.

## **2. Le renforcement du caractère universel de la loi**

Le premier principe qui fonde la révision proposée est le renforcement du caractère universel de la loi. À cet égard, le document de consultation du ministre nous apprend que 1 500 000 travailleuses et travailleurs du Québec n'ont que la *Loi sur les normes du travail* pour encadrer leurs conditions de travail. Ce million et demi de personnes comporte de moins en moins de salariés réguliers à temps plein. « Selon une étude du ministère du Travail réalisée en 1998, la progression rapide et constante de l'emploi atypique contribue à modifier la structure du marché du

---

<sup>1</sup> Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Presses de l'Université Laval, 1986, p. 317.

travail. [...] En 2000 la proportion des travailleurs de 15 à 64 ans occupant un emploi atypique est de 36,2 %<sup>2</sup>. » Cette croissance de la précarité n'affecte pas que les milieux non syndiqués. Ainsi, dans une entreprise publique de communication dont le personnel salarié technique est syndiqué à la CSQ, 57,52 % des salariés sont temporaires, occasionnels ou surnuméraires.

Chez le personnel de soutien scolaire, le taux des effectifs permanents n'atteint que 41,25 %. Chez le personnel de soutien des établissements d'enseignement collégial et universitaire, le pourcentage du personnel régulier permanent atteint 49,6 %. Dans ce secteur, le pourcentage des salariés élèves atteint 15,36 % des effectifs.

Quant aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires, leur taux de précarité dépasse 32 % des effectifs. Sous cette rubrique, on retrouve du personnel sous contrat à temps partiel (14,12 %), sous contrat à la leçon (1,42 %), suppléant occasionnel (11,58 %) et à taux horaire (4,84 %).

Finalement, dans le réseau de la santé et des services sociaux, le taux de précarité des travailleuses et des travailleurs dépasse les 50 %. De ce pourcentage, plus de 30 % sont des employés occasionnels à temps partiel.

Pourtant, le document ministériel occulte complètement toute la dimension de la précarisation et de la flexibilité du travail. Ces réalités sont renvoyées à un comité d'étude qui devrait produire un rapport après analyse de la situation. La Centrale des syndicats du Québec participera aux travaux du comité Bernier. Toutefois, qu'il nous soit permis d'exprimer ici qu'il y a une urgence à régler un certain nombre d'enjeux que nous voulons dès maintenant souligner car, derrière ces enjeux, il y a des personnes et très souvent des femmes.

## 2.1 Les oubliées de la révision

**Le premier enjeu** concerne la définition du terme « salarié ». Celle actuellement prévue dans la *Loi sur les normes du travail* nous semble trop restrictive pour permettre de déjouer les multiples tentatives pour recomposer de nouvelles modalités de gestion du travail salarié, qui échappent aux législations.

**Travailleuses et travailleurs autonomes**, n'est-ce pas là une appellation ronflante pour tous ceux et celles qui, pour pouvoir gagner leur vie, se transforment quotidiennement en chercheuses et chercheurs de boulot, de contrats, de clientèle et conjuguent télétravail, poste à domicile avec toutes les charges que cela comporte. Cette modalité de gestion de la force de travail « créer son emploi, sa propre entreprise » cache une réalité dramatique : faire supporter le coût de la création d'emplois à celles et ceux qui ne peuvent refuser de prendre ce risque sous peine de ne pas trouver de travail. « Ce type de travail progresse fortement

---

<sup>2</sup> Ces statistiques sont tirées de Conseil de la famille et de l'enfance, *Démographie et famille : avoir des enfants, un choix à soutenir*, février 2002, p. 55.

malgré un léger recul en 2000. Il regroupe 14,3 % de l'ensemble des emplois au Québec, ce qui représente 500 000 personnes. Il constitue une proportion importante de la création de nouveaux emplois au Québec, soit 46,7 % au cours des années quatre-vingt-dix<sup>3</sup>. » Et, fait nouveau, les femmes sont de plus en plus présentes dans ce type d'emploi qui est aussi en progression chez les jeunes.

Nous n'avons pas la prétention de laisser sous-entendre que tous les travailleurs et travailleuses autonomes sont des faux. Toutefois, la réalité nous amène à considérer que, souvent, le travail autonome cache la réalité d'entrepreneurs dépendants ou de prestataires de services qui peuvent posséder une certaine autonomie quant à la détermination des méthodes et des moyens dont ils disposent pour exécuter leur travail, sans pour autant être de réels entrepreneurs indépendants. La propriété de certains outils de travail ou encore l'autonomie concernant les méthodes de travail par ces prestataires de services n'empêche pas nécessairement l'exercice du contrôle par le donneur d'ouvrage ni la dépendance économique à son égard<sup>4</sup>. C'est pourquoi, nous considérons qu'il convient de modifier rapidement la législation en vigueur afin de freiner l'exploitation et la marginalisation d'une partie de la main-d'œuvre à trop faible pouvoir de négociation.

De plus, la flexibilité du temps de travail et des statuts d'emploi a un effet incontestable : freiner le mouvement revendicatif par l'atomisation des salariées et des salariés. En rendant presque impossible la création d'un collectif de travail, en sapant la solidarité interne dans un milieu de travail, on interdit que puisse s'engager un rapport de force pour obtenir un meilleur partage de revenus générés par son travail. L'exemple de McDonald est significatif. Les « McDos emplois » attribués principalement à des jeunes qui ont besoin de ce revenu pour réaliser un projet ou pour acquérir une expérience de travail sont, pour la multinationale du même nom, générateurs d'une richesse qui n'est jamais redistribuée. Et lorsque cette redistribution est demandée sous forme d'augmentation salariale ou d'avantages sociaux, lorsque, malgré la segmentation des tâches et du temps de travail un collectif se forme dans l'entreprise, il est brisé par l'employeur qui refuse de le reconnaître.

Dans un tel contexte, ce que doit introduire une loi des normes du travail c'est la présomption de statut de salarié et la modification de la notion actuelle afin d'y inclure les prestataires de services dépendants économiquement du donneur d'ouvrage. Une réforme doit aussi introduire des mécanismes qui interdisent aux employeurs la flexibilité à outrance des effectifs, celle qui permet de recruter et de congédier selon son gré en fonction de la conjoncture ou des trous dans la loi, d'obliger une travailleuse ou un travailleur à conclure un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi.

---

<sup>3</sup> Conseil de la famille et de l'enfance, *op. cit.*, p. 56.

<sup>4</sup> Centrale des syndicats du Québec, *Mémoire sur le projet de loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, Montréal, CSQ, février 2001, p. 15.

**Le deuxième enjeu** que nous voulons soulever, c'est la situation des travailleuses « dont la fonction exclusive est d'assurer **la garde** ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade ou d'une personne âgée<sup>5</sup> ». Ces personnes, particulièrement des femmes, échappent actuellement à la protection de la *Loi sur les normes du travail*. On dénombre près de 8 000 salariées de l'État œuvrant dans les services de maintien à domicile qui reçoivent leur paie par le programme de chèque emploi-service. Cette situation ne peut plus durer. On ne peut plus transformer les bénéficiaires des services de ces salariées en employeurs. Et l'État québécois ne peut plus accepter de se rendre complice d'une telle situation. La CSQ joint sa voix à celle de nombreux autres organismes qui réclament du gouvernement un geste concret à l'égard de ces salariées qui effectuent un service de plus en plus essentiel à la société.

**Le troisième enjeu** qui nous interpelle, c'est le sort réservé **aux travailleuses domestiques** qui résident chez leur employeur. Le ministre invite les groupes concernés à lui faire part de leurs besoins spécifiques à cet égard. Mais leurs demandes sont connues, détaillées, soutenues depuis des décennies. Pourquoi ne pas les avoir inscrit dans cette consultation ? Doit-on rappeler que, très souvent, ce sont des femmes immigrantes qui effectuent ce travail chez des employeurs qui ne respectent pas l'horaire de travail et qui s'attendent à une disponibilité constante de la part de celles-ci<sup>6</sup>. Attendre, c'est faire durer une situation trop souvent dénoncée et laisser ces femmes sans recours. Aussi, la CSQ souhaite que le ministre s'engage le plus rapidement possible dans la formulation de réponses qui mettent un terme à la discrimination et à l'exploitation dont ces femmes sont victimes.

## 2.2 Les modifications proposées

Ces enjeux majeurs posés, la CSQ appuie les modifications proposées en ce qui concerne l'assujettissement **des travailleuses et travailleurs agricoles** au salaire minimum et aux autres dispositions relatives au salaire, de même que le versement de l'indemnité du congé annuel au même moment que le versement du salaire pour les travailleuses et les travailleurs employés à la journée. Comme dans le cas des travailleuses domestiques, une fraction importante des travailleuses et des travailleurs agricoles sont souvent des « migrants » dont les revenus accumulés au cours d'une période saisonnière constituent le gagne-pain de familles laissées au pays d'origine. Ces « **nomades de l'agriculture** » méritent d'être assujettis à la loi.

Aussi, la CSQ considère que le ministre doit pousser plus loin sa réflexion et accorder une protection complète à l'égard de ces personnes, dont il reconnaît lui-même que leur prestation de travail s'exerce dans des conditions difficiles (conditions climatiques, lourdes charges, mouvements répétitifs, bruits et vibrations,

---

<sup>5</sup> L.R.Q., c. N-1.1, art. 3 (2°).

<sup>6</sup> Les travailleuses domestiques résidentes travaillent en moyenne 49 heures par semaine pour un salaire hebdomadaire de 280 \$.

pesticides et fertilisants)<sup>7</sup>. S'il est admis qu'une durée de travail supérieure à la durée normale de travail de 40 heures peut avoir des effets nuisibles sur la santé<sup>8</sup>, force est de constater que c'est le cas pour les travailleuses et les travailleurs agricoles, tout autant que pour les autres travailleuses et travailleurs. Il faut donc reconnaître que les heures de travail qu'ils effectuent au-delà des heures normales de travail valent plus, tout comme on le fait pour les autres travailleuses et travailleurs. En d'autres mots, il faut inscrire dans la loi l'instauration d'une semaine normale de travail qui permettrait à ces salariés d'être rémunérés en temps supplémentaire si besoin est.

En ce qui concerne les **jours fériés et chômés**, la CSQ accueille favorablement les modifications envisagées par le ministre. Elles assurent une plus grande admissibilité à ces congés. Cependant, la CSQ souhaite que le ministre apporte une attention particulière aux arguments que défendent les groupes *Au bas de l'échelle* et le *Front de défense des non-syndiqués* afin que le nouveau mode de calcul de l'indemnité proposé n'ait pas pour effet de pénaliser les salariées et les salariés qui recevraient alors moins que ce qu'elles et ils reçoivent actuellement.

Par ailleurs, le document de consultation semble indiquer une certaine hésitation du ministre entre la diminution du nombre de jours du service continu pour être admissible aux jours fériés et chômés<sup>9</sup> et l'abolition de cette notion de service continu, comme c'est déjà le cas dans sept provinces canadiennes. La CSQ invite le ministre à retenir cette dernière option, car le fait d'être privé des indemnités relatives à ces journées constitue une perte monétaire importante pour les salariées et les salariés nouvellement embauchés.

### **3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle**

Le deuxième principe qui nous interpelle dans cette révision de la *Loi sur les normes du travail* concerne la réalité des familles du Québec. Aussi, nous allons nous attarder en premier lieu sur cette réalité et terminer avec des modifications proposées eu égard aux absences pour cause de maladie ou d'accident.

À l'automne 2001 le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre publiait le document *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*. Ce dernier, résultat d'un consensus entre les employeurs et le milieu syndical dont la CSQ, reconnaissait que le défi de la conciliation était de plus en plus difficile dans le contexte actuel, notamment parce que la majorité des parents sont actifs sur le marché du travail. Le document signalait aussi que les conséquences des difficultés

---

<sup>7</sup> Québec (Province), ministère d'État aux Ressources humaines et à la santé, Document de consultation *Revoir les normes du travail au Québec/un défi collectif*, Québec, mai 2002, p. 14.

<sup>8</sup> Québec (Province), ministère d'État aux Ressources humaines et à la santé, *op. cit.*, p. 25.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 15.

liées à l'exercice de la conciliation étaient coûteuses **et** pour le personnel salarié **et** pour les entreprises.

Le document signalait en outre que « une proportion grandissante des parents en emploi, surtout les mères éprouvent un niveau de stress excessif en raison de cette tension croissante entre travail et famille. Les effets se ressentent au plan de la santé physique et mentale (fatigue, stress, insomnie, burn-out, dépression...), au plan financier et professionnel (réduction des possibilités d'embauche ou d'avancement, pertes de revenu associées à la réduction du temps de travail ou à la prise de congé sans solde pour raisons familiales...), ainsi qu'au plan relationnel et affectif (détérioration des relations parents enfants, disponibilité réduite pour le conjoint ou la conjointe, pour la famille élargie, les amis) ».

Du côté des employeurs, le document notait aussi que les coûts se traduisaient « entre autres en termes d'absentéisme et de retards, de diminution de la motivation au travail, de roulement élevé de personnel, de refus d'affectation et de promotion, de difficultés de recrutement, de formation insuffisante de la main-d'œuvre ». Il rappelait aussi une étude de Santé Canada qui estime à 2,7 milliards de dollars annuellement les pertes financières découlant de l'absentéisme au travail pour cause d'obligations familiales<sup>10</sup>. Ce document, issu de votre ministère, nous laissait présager des progrès plus importants que les modifications proposées.

### 3.1 Les modifications proposées

C'est avec intérêt que la CSQ accueille l'ouverture du ministre à l'égard des **congés pour responsabilités familiales**. L'intention d'augmenter à dix par année le nombre de jours durant lesquels une ou un salarié pourrait s'absenter pour remplir des obligations familiales est à souligner. Toutefois, ce progrès risque de rester théorique pour la majorité des personnes concernées si, comme le prévoit le document de consultation, ces journées demeurent non rémunérées et tributaires du consentement de l'employeur pour leur fractionnement en demi-journées. En effet, comment peut-on « financièrement » penser que les femmes, puisque ce sont encore elles qui se prévalent majoritairement de ces congés, là où ils existent, travaillant au salaire minimum, peuvent perdre la rémunération associée à dix journées de travail pour s'occuper des responsabilités familiales ?

Pourquoi faut-il qu'à chaque fois qu'il est question de conciliation, nous nous retrouvions avec des demi-mesures ? Il ne faudrait pas oublier que les personnes rémunérées au salaire minimum (7 \$ l'heure) constituent 7,1 % de l'ensemble de la population active. Parmi ces personnes, 71,2 % sont des femmes<sup>11</sup> œuvrant essentiellement dans les secteurs d'activité du commerce au détail, de l'hébergement et de la restauration. Le gouvernement peut-il franchir un pas de plus et permettre que cinq de ces dix journées soient rémunérées ? N'y aurait-il pas là

---

<sup>10</sup> Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*, 2001, p. 8.

<sup>11</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, octobre 2001.

un geste « sonnante » à l'égard de la reconnaissance de la contribution des personnes qui prennent soin des membres de leur famille ? Certes, les employeurs argumenteront que cela vient encore alourdir leurs charges sociales mais, considérant les coûts financiers et sociaux liés aux difficultés inhérentes à la conciliation, ne vaudrait-il pas mieux prévenir que guérir ?

L'inclusion de la famille élargie dans le cas des congés pour responsabilités familiales constitue aussi un autre pas intéressant. Toutefois, nous questionnons la notion d'enfant mineur retenue dans la loi et maintenue dans le document de consultation. Devons-nous comprendre que nos responsabilités à l'égard de nos enfants s'arrêtent lorsqu'ils atteignent l'âge adulte ? Actuellement, 21 800 familles québécoises vivent avec une ou un jeune adulte handicapé. Ces parents sont confrontés à des difficultés particulières, dont la disponibilité à l'égard de cet enfant. Est-ce que ces congés ne pourraient pas leur être accordés également ?

De plus, que font les jeunes adultes n'ayant ni conjointe ni conjoint, qui sont malades ou sont victimes d'un accident et n'ont pas de frère ou de sœur ? Sur qui peuvent-ils compter pour les aider à traverser cette période ?

Le document de consultation indique aussi que la présence de la salariée ou du salarié auprès des siens doit être nécessaire « à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle ». La CSQ ne peut souscrire à cette condition d'application qui est contraire aux besoins réels liés à la conciliation du travail et de la vie familiale. En effet, faut-il prévoir le moment où l'enfant est malade, faut-il avoir épuisé toutes les ressources de son entourage pour pouvoir bénéficier de ces congés ? Ce n'est pas parce que le parent connaît à l'avance le moment où aura lieu une intervention chirurgicale, un rendez-vous médical ou une rencontre avec une ressource en milieu scolaire que sa présence est moins nécessaire. Au contraire, cette prévisibilité peut même avoir l'avantage de faciliter l'organisation de l'horaire, la répartition du travail, le remplacement de la ou du salarié s'il y a lieu.

Enfin, l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail*, prévoit que la salariée ou le salarié doit prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée du congé, mais prévoit également que l'employeur doit consentir au fractionnement de la journée. La CSQ estime qu'il y a là contradiction que ne corrige pas le document de consultation. En effet, une demi-journée d'absence peut parfois suffire à répondre aux obligations familiales et limiter la perte de revenus. De plus, si nous considérons qu'il est tout à fait normal d'aviser l'employeur, il nous faut l'assurance que ce dernier ne puisse s'opposer à l'absence pour raisons familiales.

Dans le même sens, l'avancée proposée d'un **congé parental** autorisant une salariée ou un salarié à s'absenter, sans salaire, pour une durée maximale de 12 semaines au cours des 12 derniers mois doit être soulignée. Toutefois, nous nous interrogeons sur l'obligation qui sera faite au salarié de produire un certificat médical attestant l'état de santé de la personne malade. Il y va de la confidentialité et de la vie privée de tiers. N'y a-t-il pas là risque de dérapage ? Ne convient-il pas

de baliser cette attestation de manière à ce que des renseignements confidentiels ne donnent pas lieu à des remarques ou à des jugements arbitraires dans les milieux de travail ?

La CSQ souscrit entièrement à la nécessité d'harmoniser la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*. À cet égard, la CSQ renvoie le ministre au mémoire<sup>12</sup> très exhaustif présenté par le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, dont nous sommes membres, mémoire qui analyse les interventions nécessaires pour harmoniser les droits prévus par ces trois législations.

Finalement, la CSQ accueille avec satisfaction la modification visant à inscrire, au chapitre des normes du travail, le droit du salarié de s'absenter **pour cause de maladie ou d'accident** durant une période d'au plus 26 semaines. Cependant, il importe que le droit de l'employeur d'exiger de la salariée ou du salarié un certificat médical ne fasse pas référence à la notion d'abus de la part de celle-ci ou de celui-ci. En effet, il s'agit là d'un concept trop vague qui risque de soumettre la salariée ou le salarié à l'arbitraire patronal puisque ce sera l'employeur qui évaluera s'il y a abus. L'emploi de tels termes va à l'encontre du quatrième principe directeur guidant cette révision, qui est de favoriser un plus grand respect de la loi et d'en faciliter l'application.

#### **4. La protection des salariées et des salariés**

Les éléments proposés au chapitre de la protection des salariés répondent en grande partie à deux principes énoncés par le document ministériel. Il s'agit, d'une part, de permettre à la *Loi sur les normes du travail* de refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises et, d'autre part, de favoriser une plus grande observation de la loi et d'en faciliter l'application.

D'entrée de jeu, qu'il nous soit permis de revenir sur le principe qui vise à refléter les conditions de travail. Nous sommes en complet désaccord avec cette manière d'approcher le rôle d'une loi comme celle sur les normes du travail. En effet, depuis le début de notre présentation, nous avons démontré que les conditions de travail en vigueur dans les entreprises québécoises ne sont pas nécessairement à prendre pour modèle. Plus encore, notamment dans le cas des mesures de conciliation travail famille, les progrès réalisés dans les milieux de travail restent précaires et reposent sur la bonne volonté des employeurs.

C'est pourquoi, la CSQ aimerait rappeler au ministre que la révision de la *Loi sur les normes du travail* doit susciter des changements dans l'organisation et les conditions de travail qui prévalent pour la majorité des travailleuses et des travailleurs du Québec. Certes, une législation du travail doit s'appuyer sur les

---

<sup>12</sup> Mémoire intitulé *La Loi sur les normes du travail, les congés parentaux et l'assurance parentale*, avril 2002.

évolutions en cours, imposées par les impasses du système en vigueur ou suscitées par les nouveaux comportements. Mais elle ne doit pas être à la remorque des entreprises. Elle doit provoquer une avancée sociale.

#### **4.1 La durée du travail**

En introduction au document de consultation, il est indiqué que la présente révision a pour but de mieux adapter cette loi aux nouvelles réalités des milieux de travail et aux besoins des personnes salariées à l'égard des membres de leur famille. À cet égard, le document s'appuie sur plusieurs politiques gouvernementales : la politique familiale de 1997, le programme gouvernemental d'action à l'égard des femmes, le plan d'action interministériel triennal à l'égard des aînés et la politique jeunesse. Le document de consultation fait également état de la nécessité de concilier la vie familiale et le travail, de tenir compte des études menées sur le sujet au Québec et à l'étranger et rappelle que la politique nationale sur la ruralité suggère de soutenir l'engagement des citoyennes et des citoyens à développer leur communauté.

Or, toutes ces intentions doivent se transposer concrètement dans la révision de la *Loi sur les normes du travail* et, plus particulièrement, dans les dispositions concernant les heures de travail. En effet, l'une des difficultés majeures dans la conciliation du travail et de la vie familiale ou dans l'engagement envers la communauté demeure les longues heures de travail et les heures de travail supplémentaires exigées des salariées et des salariés. Le plus souvent à la dernière minute. Pourtant, le ministre est timoré sur ces questions.

La journée, la semaine, l'année sont rythmées par les horaires de travail. Il est inadmissible qu'en 2002 la *Loi sur les normes du travail* ne prescrive pas un maximum d'heures de travail quotidien qu'un employeur peut exiger d'une salariée ou d'un salarié. La semaine de travail au Québec est longue, 40 heures. C'est seulement après cette période qu'une personne peut recevoir une majoration salariale pour temps supplémentaire.

Dans un tel contexte, la modification proposée d'accorder une période de repos de 32 heures consécutives par période de 7 jours et l'introduction d'un droit de refus de travailler après douze heures par période de vingt-quatre heures ou au-delà de 60 heures par semaine sont nettement insuffisantes. Ces mesures sont dérisoires au regard des intentions annoncées, d'autant plus que le ministre reconnaît lui-même qu'une durée de travail supérieure à la durée normale de 40 heures par semaine représente un danger réel pour la santé physique et mentale des salariées et des salariés.

Des dispositions relatives à la fixation d'une journée normale de travail, au droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires de travail après un nombre décent d'heures de travail et à un véritable repos hebdomadaire sont essentielles à la conciliation du travail et de la vie familiale, à l'exercice de la citoyenneté et à la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs. Toutefois, il est

indispensable que toute intervention visant à fixer une durée du temps de travail qui favorise l'émergence du temps pour soi s'accompagne d'une intervention tout aussi forte sur la détermination du salaire horaire. Actuellement, les personnes qui ne touchent que le salaire minimum doivent travailler de longues heures pour obtenir un revenu décent. À moins de considérer que 280 \$ par semaine est un revenu décent.

Par ailleurs, la CSQ attire l'attention du ministre sur les exceptions au droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires et, plus particulièrement, sur celle qui concerne les exigences d'un code de déontologie professionnelle. La CSQ estime que cette exception vise plus particulièrement les infirmières. Une telle exception risque de faire en sorte que leurs employeurs les contraignent davantage à effectuer des heures supplémentaires de travail. Est-il vraiment nécessaire de rappeler que la pénurie d'infirmières, l'épuisement de celles-ci et leur détresse psychologique sont de notoriété publique ? Faut-il encore une fois répéter que ces femmes travaillent, malgré elles, dans des conditions qui risquent de mettre en danger leur santé et la sécurité des patients dont elles ont la responsabilité ? Doit-on vraiment rappeler que bon nombre d'entre elles effectuent régulièrement deux quarts de travail à la suite l'un de l'autre, ce qui représente plus de 14 heures de travail consécutif ? Voulons-nous vraiment permettre des réorganisations du travail dans le but d'améliorer la situation des infirmières ou voulons-nous les garder à la disposition complète des établissements ?

Au-delà de ces considérations, une telle exception, si elle est incluse dans la loi, posera des problèmes d'interprétation et renverra les parties à l'interprétation du Code de déontologie des infirmières, dont les dispositions floues ne sont d'aucun secours, sinon pour permettre aux employeurs d'échapper à leurs responsabilités dans la gestion de la pénurie de ressources humaines et financières.

#### **4.2 La formation en cours d'emploi**

L'éducation et la formation en cours d'emploi sont des préoccupations constantes de la Centrale des syndicats du Québec. Le document ministériel reconnaît enfin l'incongruité de notre système qui impose à un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs le fardeau d'assumer les frais de leur formation en cours d'emploi. Aussi, la CSQ souscrit à la modification proposée par le ministre de rendre la Loi plus explicite afin de s'assurer qu'une salariée ou qu'un salarié reçoive son salaire durant le temps consacré à la formation en cours d'emploi exigée expressément par l'employeur.

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

Le ministre annonce son intention de rendre accessible le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante après deux ans de service continu, plutôt qu'après les trois années de service continu requises actuellement. Encore

là, ce qui, à première vue, peut s'avérer un progrès constitue en réalité une mesure bien mince. En effet, en 1999, l'enquête sur la population active révélait que 52 % des salariées et des salariés cumulaient moins de trois ans de service continu, alors que 42 % d'entre eux ne justifiaient pas deux ans de service continu. Le fait de ramener à deux ans de service continu la condition d'accès au recours ne touche donc qu'un 10 % additionnel de salariés. Si le recours était accessible après un an de service continu, seuls 28 % des salariées et des salariés ne seraient pas couverts, ce qui constituerait un réel progrès<sup>13</sup>.

Quant au fond de la question, une période probatoire d'un an est suffisante pour construire la relation de confiance entre l'employeur et la salariée ou le salarié et pour évaluer correctement le travail et les compétences de celle-ci ou de celui-ci. Au delà de cette période, le congédiement doit reposer sur des motifs sérieux, vérifiables et démontrables.

#### **4.4 Le recours à l'encontre des pratiques interdites**

La CSQ accueille favorablement l'intention d'améliorer le dispositif de protection dans les cas de recours à l'encontre d'une pratique interdite en permettant à la salariée ou au salarié de réintégrer son poste habituel après une absence pour maladie, sans limiter ce droit à une absence de quatre semaines. Cependant, la loi doit expliciter ce droit et non simplement le traiter au moyen de dispositions relatives aux pratiques interdites.

En effet, si la loi doit stipuler clairement le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, comme le document de consultation le mentionne, le droit de reprendre son poste doit explicitement en découler. Cette remarque vaut pour l'ensemble des absences, qu'elles soient pour des raisons de maladie, de maternité, de responsabilités familiales ou parentales.

Actuellement, les salariées et les salariés s'étant absentés pour cause de maladie et justifiant trois mois de service continu sont protégés contre un congédiement, une suspension ou un déplacement pour cette raison. Cette protection devrait également s'étendre aux mesures discriminatoires ou aux représailles et s'appliquer au congé de 12 semaines pour des raisons familiales. Quant à la salariée ou au salarié ayant atteint l'âge de la retraite, elle ou il n'est pas protégé à l'encontre d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles. Or, il n'y a aucune raison pour que ces salariées et ces salariés n'aient pas les mêmes droits que les autres.

Par ailleurs, en matière de pratiques interdites, la *Loi sur les normes du travail* n'accorde pas au commissaire du travail les pouvoirs appropriés. En effet, celui-ci n'a pas, dans de tels cas, le pouvoir de rendre toute autre décision lui paraissant raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire (pouvoir qui lui est

---

<sup>13</sup> Données rapportées par *Au bas de l'échelle* dans *Une réforme en profondeur : c'est l'heure !*, Avis sur les normes du travail, 2000, p. 19.

explicitement dévolu en matière de recours à l'encontre d'un congédiement sous cause juste et suffisante) ou d'accorder des dommages moraux ou exemplaires. La réintégration ne constitue pas toujours la solution appropriée de telle sorte que, souvent le recours n'est pas exercé et que l'employeur s'en sort impunément. En matière de déplacement ou de représailles, il ne peut qu'ordonner le versement d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé et, encore une fois, il ne peut accorder des dommages.

#### **4.5 Le harcèlement psychologique au travail**

À l'automne 2001 le ministère du Travail publiait le *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*. À cette occasion, la CSQ avait fait part de ses commentaires et de ses recommandations. Nous aurions souhaité que, dans le cadre de la révision actuellement en cours de la *Loi sur les normes du travail*, le message du ministre ne se contente pas de nous signaler que cette question est l'objet « d'études particulières ».

La prévention de la violence ou du harcèlement psychologique en milieu de travail demande que soient véritablement pris en compte les problèmes de santé mentale, notamment par les instances de la CSST et par les employeurs. Mais cela n'est malheureusement pas encore le cas. Rappelons que seulement 13,6 % des travailleuses et des travailleurs sont couverts par l'ensemble des mécanismes prévus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Les secteurs d'activité dans lesquels œuvrent l'ensemble de nos membres et la très grande majorité des travailleuses ne sont pas réglementés. Cela a comme effet que les mécanismes prévus à la loi (un comité paritaire de santé-sécurité, des représentantes ou des représentants à la prévention de même qu'un programme de prévention et de santé) ne sont pas obligatoires.

L'ampleur du phénomène nécessite une réponse urgente. C'est pourquoi, nous considérons qu'il est primordial que la *Loi sur les normes du travail* protège les salariées et les salariés contre le harcèlement psychologique et impose aux employeurs l'obligation d'assurer aux salariées et aux salariés à leur emploi un milieu exempt de tel harcèlement. Les employeurs doivent cesser de banaliser les incidents de violence ou de harcèlement psychologique au travail. Il leur incombe d'agir sur les conditions de travail qui entraînent l'émergence de tels problèmes favorisant le harcèlement psychologique et de s'engager dans des processus d'information et de formation à ce sujet. Or, une protection efficace contre le harcèlement psychologique suppose nécessairement un recours approprié.

C'est pourquoi, la CSQ demande au ministre de modifier la *Loi sur les normes du travail* de façon à y introduire, comme norme minimale, un interdit de harcèlement psychologique au travail. En vertu de cette disposition, le Commissaire général du travail ou la Commission des normes du travail pourrait rendre les ordonnances nécessaires, notamment en ce qui a trait à la réintégration à l'emploi et à la réparation en dommages moraux et exemplaires.

## **5. La garantie du paiement du salaire minimum**

Le dernier élément soumis à la consultation publique porte sur la garantie du paiement du salaire minimum, peu importe la base de la rémunération. La CSQ souscrit à la modification visant à expliciter l'obligation pour l'employeur de respecter le salaire minimum. Il en va de même pour les modifications touchant les salariées et les salariés à pourboire.

En ce qui concerne le paiement de l'uniforme, des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur, la CSQ est favorable aux modifications suggérées, mais elle estime que l'interdiction pour un employeur d'exiger de la salariée ou du salarié rémunéré au salaire minimum qu'il fournisse le matériel, les matières premières ou l'équipement n'est pas suffisante, puisqu'une rémunération à peine supérieure pourrait le soustraire à cette obligation et faire en sorte qu'au bout du compte la salariée ou le salarié ne reçoive pas ce salaire minimum. Il faut donc s'assurer que la rémunération que reçoit la salariée ou le salarié après déduction de ses coûts ne puisse s'avérer inférieure au salaire minimum.

## Conclusion

Dans notre société, le travail permet l'intégration sociale et constitue l'une des formes majeures du lien social. « Parce qu'il reste encore nécessaire, parce qu'il demeure encore un moyen de distribuer les revenus et un facteur de production, le travail est un bien, en même temps qu'un devoir ; il est donc nécessaire de permettre à tous d'y participer, au même titre qu'à tout autre droit ou devoir social<sup>14</sup>. »

Pour qu'il en soit réellement ainsi, il faut une législation assurant la mise en œuvre de normes du travail qui permettent de réguler le marché du travail. Cette législation nous l'avons. Imparfaite devant les nouveaux enjeux sociaux qui confrontent notre société, elle doit faire l'objet de réformes régulières et non seulement de révisions. C'est ce que nous attendions. Ce que nous recevons toutefois de la part du ministre est nettement au-dessous de nos demandes, même si les modifications proposées viennent corriger certaines situations particulières. Il y a trop « d'oubliées » pour que cette révision puisse nous satisfaire.

Les organisations syndicales sont souvent attaquées par les employeurs à cause de leurs demandes qui favorisent, selon eux, l'augmentation des rigidités du marché du travail. À cela, nous répondons que ces rigidités « contribuent souvent au développement humain en créant des conditions d'emploi plus propices à la vie familiale ou en atténuant les perturbations que des changements dans l'emploi peuvent apporter aux conditions de vie et aux moyens d'existence<sup>15</sup> ».

C'est au nom de ce développement humain que nous invitons le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail à pousser plus loin ses ambitions dans le cadre de cette révision. Nous avons indiqué, tout au long de notre présentation, les éléments qui doivent recevoir une réponse dans les plus brefs délais. Nous avons choisi délibérément de ne pas introduire dans notre mémoire des recommandations sur les sujets traités, préférant ainsi les placer en annexe. Toutefois, comme les modifications proposées devront faire l'objet d'un projet de loi, nous pouvons d'ores et déjà annoncer que ces recommandations serviront de base à notre analyse des changements à la *Loi sur les normes du travail*.

---

<sup>14</sup> Dominique Meda, *Le travail - Une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, Paris, 1995, p. 304.

<sup>15</sup> Isabelle Grunberg, *Des emplois pour tous : qu'avons-nous appris depuis le Sommet social ?*, RISS, 162/Décembre 1999, p. 558.

## **Annexe - Recommandations**

### **1. Le renforcement du caractère universel de la *Loi sur les normes du travail***

- 1.1 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée afin d'endiguer le développement du « faux » travail autonome, notamment :
- a) en interdisant aux employeurs d'obliger une travailleuse ou un travailleur à conclure un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi qui, en réalité, est un emploi de salarié ;
  - b) en modifiant la notion de salariat de manière à y inclure tous les « entrepreneurs dépendants » ou « les prestataires de services dépendants », cette notion s'appuyant sur la dépendance économique à l'égard du donneur d'ouvrage ;
  - c) en créant dans la *Loi sur les normes du travail* une présomption de statut de salarié.
- 1.2 Que les salariées et salariés agricoles se voient également appliquer la semaine normale de travail, et ce, afin de leur assurer la protection minimale à laquelle elles et ils ont droit.
- 1.3 Que la *Loi sur les normes du travail* et la réglementation soient modifiées afin d'inclure les personnes dont la fonction exclusive est d'assurer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée.
- 1.4 Qu'en conséquence, des mesures de soutien soient apportées aux familles à faible revenu qui doivent recourir aux services de ces travailleuses et de ces travailleurs.

### **En ce qui concerne les jours fériés et chômés**

- 1.5 Que soit abolie la notion de service continu pour avoir droit aux congés fériés et chômés.
- 1.6 Que l'abolition de la notion « jour ouvrable » servant à déterminer l'admissibilité à une indemnité ou à un congé compensatoire de même que le remplacement du calcul du quantum de l'indemnité soient deux mesures allant de pair.

## **2. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle**

### **En ce qui concerne les absences pour raisons parentales ou familiales**

- 2.1 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée de manière à assurer le paiement de 5 des 10 journées d'absence pour des raisons parentales ou familiales.
- 2.2 Que ces journées soient accessibles à la salariée ou au salarié lorsque sa présence est nécessaire, sans qu'il soit fait référence aux circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle et sans qu'elle ou il ait eu à prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.
- 2.3 Que ces journées soient également accessibles à la salariée ou au salarié dont la présence est nécessaire auprès de sa sœur ou de son frère ou de l'un ou l'autre de ses grands-parents.
- 2.4 Que le fractionnement du congé en demi-journées ne soit pas tributaire du consentement de l'employeur.
- 2.5 Que le congé sans salaire de 12 semaines soit également autorisé en cas de maladie ou d'accident grave du frère ou de la sœur.

### **En ce qui concerne les congés de maladie**

- 2.6 Que soit retirée la notion « d'abus » de la part de la salariée ou du salarié permettant à l'employeur de requérir un certificat médical justifiant une absence, cette notion soumettant les salariées et les salariés à l'arbitraire patronal. Que cette notion soit remplacée par la notion d'absences répétées.
- 2.7 Qu'il soit possible pour la salariée ou le salarié de choisir entre le report du congé annuel ou le paiement de celui-ci lorsqu'elle ou il n'a pu le prendre en raison de son congé de maladie.

## **3. La protection des salariées et des salariés**

### **En ce qui concerne la durée des heures de travail**

- 3.1 Que la *Loi sur les normes du travail* détermine une journée normale de 8 heures de travail.

- 3.2 Que la *Loi sur les normes du travail* prévoit le droit de refuser de faire du travail en temps supplémentaire après une journée de 9 heures ou une semaine de 45 heures.
- 3.3 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée de manière à garantir une journée complète de repos hebdomadaire, en prévoyant un congé hebdomadaire de 36 heures.
- 3.4 Que le respect des exigences d'un code de déontologie professionnelle comme exception au droit de refuser d'effectuer du travail en temps supplémentaire soit retiré.

**En ce qui concerne le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante**

- 3.4 Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible à la salariée ou au salarié après un an de service continu.

**En ce qui concerne les recours à l'encontre des pratiques interdites**

- 3.5 Qu'il soit permis à la salariée ou au salarié de réintégrer son emploi habituel après une absence pour maladie, accident, congé de maternité ou congé pour responsabilités familiales, quelle que soit la durée de cette absence.
- 3.6 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée de manière à protéger les salariées et les salariés s'étant absents pour cause de maladie ou d'obligations familiales et parentales, contre toute mesure discriminatoire ou contre toutes représailles, et non seulement contre le congédiement, la suspension ou le déplacement.
- 3.7 Que cette protection s'étende également aux salariées ou aux salariés ayant l'intention ou le droit de prendre l'un de ces congés.
- 3.8 Que la salariée ou le salarié ayant atteint l'âge de la retraite soit également protégé contre le déplacement et contre toute mesure discriminatoire ou de représailles.
- 3.9 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée de manière à accorder au commissaire du travail, en matière de pratiques interdites, le pouvoir de rendre toute autre décision qui lui paraît raisonnable compte tenu des circonstances et le pouvoir d'accorder des dommages, y compris des dommages moraux et exemplaires.
- 3.10 Que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée de manière à introduire, comme norme minimale, un interdit de harcèlement psychologique au travail.

#### **4. La garantie du paiement du salaire minimum**

##### **En ce qui concerne le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur**

- 4.1 Que, malgré les dispositions relatives au travailleur dépendant prévues à l'article 1,10<sup>o</sup> de la *Loi sur les normes du travail*, exiger de la salariée ou du salarié qu'elle ou il fournisse le matériel, les matières premières ou la marchandise n'ait pas pour effet que celle-ci ou celui-ci ne reçoive pas le salaire minimum.

