

**La révision des normes du
travail : une proposition
intéressante**

**Mémoire présenté au ministre d'État
aux Ressources humaines et au
Travail, M. Jean Rochon, sur le
projet de loi no 143, *Loi modifiant la
loi sur les normes du travail et
d'autres dispositions législatives.***

Par la Centrale des syndicats du Québec

Décembre 2002

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente environ 160 000 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.

La Centrale des syndicats du Québec milite depuis des années pour une réforme en profondeur de la *Loi sur les normes du travail* au Québec. Notre constance dans ce dossier repose sur deux considérations majeures. D'une part, une fraction importante des membres que nous représentons est assujettie aux normes minimales du travail, et ce, malgré de multiples négociations. Aussi, toute amélioration des normes ne peut que contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

D'autre part, le premier terrain de légitimité de notre organisation syndicale est la défense de l'emploi, des conditions de travail et des conditions de vie des membres, ainsi que la promotion des intérêts de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec. Ce mandat ne se limite pas à la négociation des conventions collectives. Il s'étend à l'ensemble des mesures, politiques et stratégies qui affectent les conditions de vie et de travail des personnes en emploi.

C'est donc avec une très grande satisfaction que nous accueillons le projet de loi 143 visant à modifier la *Loi sur les normes du travail*. Lors de la consultation tenue en juin 2002, nous avons invité le ministre à résister aux pressions patronales qui exigeaient une réforme adaptée à la logique de la compétitivité des entreprises. Nous l'invitions 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.

Notre message a été entendu en grande partie. En effet, la CSQ se réjouit du renforcement du caractère universel de la loi par l'abolition de plusieurs exclusions qui touchaient particulièrement les domestiques ainsi que les travailleuses et travailleurs agricoles. Nous apprécions les progrès enregistrés en matière de conciliation travail-famille, d'accès aux congés fériés ainsi que ceux touchant la durée des absences pour maladie. Nous tenons à souligner d'une manière particulière l'avancée que constitue la prise en compte de la réalité du harcèlement psychologique au travail.

Toutefois, nous devons mettre un bémol sur notre appréciation. Nous devons encore aujourd'hui dire « OUI, mais... » car il y a une lacune majeure à ce projet de loi. Rien n'est proposé pour s'attaquer au travail précaire, au travail autonome. Une portion significative de la main-d'œuvre active se retrouve encore privée de protections minimales du travail.

Le mémoire que nous soumettons aujourd'hui s'inscrit en continuité avec les propos tenus par la Centrale des syndicats du Québec lors de la consultation ministérielle de juin 2002. Nous reprenons les quatre grands principes qui fondent la révision de la *Loi sur les normes du travail*. Il convient pour nous de vérifier si les modifications proposées permettent d'atteindre ces principes. 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 se retrouvent en annexe.

1. Le caractère universel de la loi

1.1 Les oubliées de la révision

Le premier principe qui a guidé la réforme proposée par ce projet de loi est le renforcement du caractère universel de la loi. Nous avons souligné en introduction notre très grande déception devant l'absence de mesures particulières s'adressant au travail autonome et au travail précaire, sauf, dans ce dernier cas, l'inclusion d'une disposition portant sur les congés fériés. Nous espérons beaucoup des travaux menés par le Comité Bernier. La lecture du projet de loi n'apporte aucune réponse aux représentations que nous avons effectuées. Nous ne reprendrons pas ici toute l'argumentation que nous avons présentée lors de la consultation ministérielle sur l'urgence de légiférer de manière à assurer l'égalité de traitement aux travailleuses et aux travailleurs précaires et un meilleur encadrement du travail autonome. Qu'il nous soit permis de rappeler, toutefois, nos demandes spécifiques sur ces questions.

En ce qui concerne le travail précaire, nous souscrivons à la demande du groupe Au bas de l'échelle : pour tout travail équivalent dans une même entreprise, il doit être interdit d'octroyer aux employées et aux employés ayant un statut d'emploi précaire un salaire inférieur à celui des autres personnes employées à temps plein. De plus, il nous apparaît important que la loi prévoie une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte de tous les avantages sociaux auxquels ont droit les personnes salariées à temps plein.

Le projet de loi prévoit, à l'article 53, de modifier l'article 86 de la loi par l'insertion de l'alinéa suivant : « Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de service ». Que doit-on comprendre d'un tel article ? Que signifie « changement au mode d'exploitation » ? Si un employeur décide de fermer son service de traduction pour cause de réorganisation, mais fait appel à la même traductrice comme pigiste ponctuelle, devons-nous comprendre que cette personne perd son statut de salariée ? Comment interpréter les changements qui surviennent régulièrement dans les petites et moyennes entreprises qui doivent composer avec les lois du marché et se réorganiser pour soutenir la concurrence ?

Afin de contrer la prolifération des faux travailleurs autonomes, une loi des normes du travail doit introduire la présomption de statut de salarié et la modification de la notion actuelle afin d'y inclure à la fois le lien de subordination juridique et la notion de prestataires de services dépendant économiquement du donneur d'ouvrage. Elle doit aussi prévoir l'interdiction 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.

1.2 Les correctifs proposés par le projet de loi

La Centrale des syndicats du Québec est heureuse de constater l'inclusion, au projet de loi, de la modification proposée lors de la consultation en ce qui concerne l'assujettissement des travailleuses et des travailleurs agricoles au salaire minimum. Toutefois, force est de constater que ce progrès dans les conditions de travail de cette catégorie de personnel souffre d'exclusions qui en minimisent la portée. En effet, l'article 54 de la Loi sur la durée de la semaine de travail ne s'applique pas toujours aux travailleurs agricoles. De plus, le gouvernement conserve le droit de faire des règlements (article 89 de la loi) et d'établir des normes différentes en ce qui concerne la semaine normale de travail des travailleurs agricoles. Nous comprenons le gouvernement de ne pas vouloir imposer un fardeau trop lourd dans ce secteur de travail caractérisé par l'activité saisonnière. Toutefois, nous persistons à prétendre que les conditions de travail des personnes qui travaillent dans ces lieux méritent une meilleure protection.

La CSQ se réjouit de l'abolition de la discrimination envers les domestiques qui résident chez leur employeur. Ces personnes pourront enfin bénéficier d'une semaine normale de travail et du taux régulier du salaire minimum. En ce qui concerne les salariées et les salariés dont la fonction exclusive est d'assurer la garde ou de prendre soin d'une personne, ils ne sont assujettis à la loi que si leur employeur poursuit des fins lucratives (alinéa 2 de l'article 2, et les articles 7 et 14 du projet de loi 143). De plus, le projet de loi exclut les salariés qui doivent exercer cette fonction « de manière ponctuelle ou en raison d'une relation d'entraide familiale ou communautaire ». Il est raisonnable d'avoir des dispositions particulières à l'égard des personnes qui effectuent des services de garde de manière ponctuelle. Toutefois, l'expression « entraide communautaire » nous pose problème. Il existe au Québec un ensemble d'organismes communautaires qui développent des services de soutien à l'égard des familles, notamment des services de garde ponctuels. Afin d'éviter toute confusion avec ce travail, nous invitons le ministre à préciser d'entrée de jeu, dans l'article 2, alinéa 2, que si l'employeur poursuit des fins lucratives ou est une personne morale¹, l'exception ne s'applique pas.

Ce que nous déplorons dans ce projet de loi, c'est que les gardiennes et les gardiens de personnes ne seront couverts par la semaine normale de travail qu'un an après l'adoption du projet de loi (article 71 du projet de loi). De plus, le mécanisme permettant à cette catégorie de salariés d'atteindre le taux régulier du salaire minimum peut être fixé par règlement d'une manière graduelle qui s'étend sur cinq ans (article 71 du projet de loi). Cette disposition est socialement injustifiable.

¹ REID, Hubert, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, Wilson et Lafleur, 2^e Éd., 2001. Selon ce dictionnaire, une personne morale est « une entité légalement constituée, dotée d'une personnalité juridique indépendante de celle de ses membres et à qui la loi reconnaît des droits et des obligations. »

Nous ne comprenons pas la logique qui sous-tend ces articles. Est-ce socialement plus important d'effectuer des tâches domestiques que de prendre soin des personnes ? Est-ce normal que les personnes dont le travail est la garde doivent attendre un an avant d'obtenir une semaine normale de travail ? Sommes-nous encore dans la logique travaux lourds/travaux légers ? Avons-nous conscience des effets pervers qu'une telle distinction, si elle est retenue, pourrait avoir sur le droit à un travail et à un revenu décent pour les personnes effectuant la garde ? En effet, il y a fort à parier que dans bien des cas, des personnes seront engagées pour, apparemment, assumer la garde d'un enfant, d'une personne âgée ou handicapée alors que, dans les faits, elles effectueront un travail plus large s'apparentant à celui effectué par les domestiques. C'est pourquoi la CSQ demande au ministre d'élargir, dès l'adoption de la loi, l'application de la semaine normale de travail aux personnes qui assument la garde, sauf dans les cas où la garde est exercée de manière ponctuelle. La CSQ invite en outre le ministre à corriger le délai prévu pour l'atteinte du salaire minimum et de porter ce délai à deux ans après l'entrée en vigueur de la loi. Afin d'atténuer la portée de cette majoration salariale, la CSQ demande au gouvernement d'adopter des mesures de soutien aux familles à faible revenu qui doivent recourir aux services de ces travailleuses et de ces travailleurs, notamment par des mesures fiscales.

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

2.1 Les congés pour responsabilités familiales

Le deuxième principe qui appuyait la réforme proposée par le ministre du Travail concernait la réalité des familles du Québec. C'est avec une grande satisfaction 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 salariée ou un salarié pourrait s'absenter pour remplir des obligations familiales est à souligner. De la même manière, la prise en compte des nouvelles réalités familiales et l'ouverture de ces congés au père, à la mère, au frère, à la sœur et aux grands-parents sont une avancée significative pour les travailleuses et les travailleurs. Cet élargissement est aussi reconnu à la travailleuse ou au travailleur qui pourra refuser de travailler au-delà des heures habituelles en raison de l'état de santé d'un enfant, du conjoint ou de la conjointe et des autres membres de la famille.

Le retrait des notions « circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle » et « avoir pris tous les moyens pour éviter cette situation » pour justifier ces absences est à souligner. Toutefois, tous ces progrès risquent de rester théoriques pour la majorité des personnes concernées, car 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 ? Il nous semble qu'il y a là un autre pas à franchir.

La prise en compte des responsabilités familiales ne peut être le seul fait des travailleuses et des travailleurs. Les entreprises ont un rôle à jouer. Depuis des années, l'organisation du travail est structurée de manière à adapter la main-d'œuvre aux réalités du marché du travail. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de la famille. Nous devons renverser cet ordre des choses et admettre que les entreprises ont une responsabilité sociale. Le Plan d'action du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre reconnaît que « les milieux de travail ont une responsabilité et un rôle à jouer en matière de conciliation travail-famille et que les pratiques favorisant cette conciliation sont avantageuses autant pour les entreprises que pour les travailleuses et les travailleurs² ».

Aussi, la CSQ invite le ministre à aller encore plus loin et à permettre qu'au moins trois de ces journées puissent être rémunérées, qu'elles soient prises de manière continue ou fractionnées en demi-journées. Nous nous permettons d'insister sur ce point, car, à notre grand étonnement, nous constatons que le Loi sur les normes du travail ne contient aucune banque de congés de maladie. Dans un tel contexte, les travailleuses et les travailleurs non syndiqués du Québec doivent assumer, à leurs frais, à la fois leurs absences ponctuelles pour raisons de santé ou pour raisons familiales. Nous croyons qu'il faut mettre un terme à cette situation qui gruge le budget familial et permettre aux parents, à tout le moins, de pouvoir s'absenter sans perte de revenus pour s'occuper d'un parent et d'un enfant malade, et ce, au moins trois journées par année.

La CSQ veut aussi signifier son appréciation à l'égard du congé familial de douze semaines sans solde. L'élargissement au frère, à la sœur et aux grands-parents, le remplacement du certificat médical proposé lors de la consultation par « un document », répondent à notre demande. Ce dernier point respecte le droit à la vie privée des personnes quant aux problèmes de santé d'un membre de leur famille. Le fait que la salariée ou le salarié recouvre son poste et les avantages dont elle ou il aurait disposé et la possibilité de bénéficier des avantages sociaux (régimes d'assurance collective et de retraite), sous réserve du paiement des cotisations, sont aussi des progrès notables. Quant au délai de trois mois de service continu pour avoir droit à ces congés, il nous apparaît raisonnable.

2.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Le projet de loi 143 introduit une nouvelle section (Section V.0.1) ouvrant à la reconnaissance d'un certain nombre de droits en cas d'absence pour cause de

² Québec, *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001, p.5.

maladie ou d'accident. C'est un pas important, car auparavant, il fallait rechercher ces droits parmi les dispositions relatives aux pratiques interdites. Aujourd'hui, le texte est clair. La Centrale des syndicats du Québec tient à souligner son appréciation de l'augmentation du nombre de semaines (de 17 à un maximum de 26) au cours desquelles le salarié peut s'absenter sans salaire pour cause de maladie ou d'accident. De plus, la CSQ appuie le fait que le ministre ait modifié sa proposition initiale au profit d'une formule plus près de la notion d'urgence que recouvre un accident ou une maladie. Selon la nouvelle formule proposée, les personnes salariées verront à « aviser l'employeur le plus tôt possible de l'absence et des motifs ». Nous y voyons là le signe de la reconnaissance de la responsabilité des salariées et des salariés. Nous apprécions aussi la possibilité, pour la salariée ou le salarié, d'obtenir le report de son congé annuel à l'année suivante ou le versement de son « indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit ». Cette mesure aura comme effet d'adoucir la perte de revenus conséquente à un congé de maladie sans salaire.

2.3 Les congés en cas de décès

Le projet de loi annonce l'ajout d'une journée au nombre de journées sans solde prises à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate. Nous apprécions cet ajout.

2.4 Les congés de paternité, de maternité et d'adoption

La CSQ souscrit entièrement à l'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*. La CSQ est membre du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale et soutient le groupe Au bas de l'échelle. Nous souscrivons aux commentaires et propositions que vous soumettra le groupe Au bas de l'échelle et demandons au ministre de considérer ces propositions comme les nôtres.

3. La protection des salariés

Les éléments proposés en ce qui a trait à la protection des salariés répondent en partie à nos demandes. Nous reconnaissons que le ministre a réussi à privilégier une approche plus respectueuse des droits des salariés québécois. Toutefois, nous souhaitons soulever les difficultés posées par certaines modifications proposées.

3.1 La durée du travail

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.

La journée, la semaine et l'année sont rythmées par les horaires de travail. La durée de la journée de travail au Québec n'est pas précisée dans la Loi. Ce qu'on y retrouve, c'est le nombre d'heures équivalent à une semaine normale de travail (40 heures) au-delà duquel une personne peut recevoir une majoration salariale pour heures supplémentaires. Nous sommes loin d'une réduction significative de la semaine de travail.

Dans un tel contexte, la modification proposée afin d'accorder le droit de refus de travailler après plus de 4 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail, ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, ou au-delà de 50 heures par semaine, n'est pas suffisante. Lors de la consultation, en juin 2002, le ministre avait reconnu qu'une durée de travail supérieure à la durée normale de 40 heures par semaine représentait 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 288 \$ par semaine est un revenu décent.

Aussi, la CSQ tient à réitérer ses demandes selon lesquelles la *Loi sur les normes du travail* détermine une journée normale de huit heures de travail. La loi devrait aussi prévoir le droit de refus de faire du travail en heures supplémentaires après une journée de 9 heures ou une semaine de 45 heures. La loi doit aussi être modifiée de manière à garantir une journée complète de repos hebdomadaire, en prévoyant un congé hebdomadaire de 36 heures.

Par ailleurs, la CSQ répète que le ministre doit porter une attention particulière aux exceptions au droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Nous attirons, encore une fois, l'attention du ministre sur l'exception 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 de suite, 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.

3.2 La formation en cours d'emploi

La CSQ avait proposé, lors de la consultation ministérielle, que la loi assure à une salariée ou à un salarié le versement de son salaire durant le temps consacré à la formation en cours d'emploi exigée expressément par l'employeur. Le projet de loi 143 répond à notre demande. Il stipule que la salariée ou le salarié est réputé au travail (article 15) et prévoit le remboursement des frais raisonnables encourus (article 51).

3.3 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Le projet de loi rend 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 timide. En effet, en 1999, l'enquête sur la population active révélait que 52 % des salariées et 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 salariées et salariés. Si le recours était accessible après un an de service continu, seuls 28 % des salariées et salariés ne seraient pas couverts, ce qui constituerait un réel progrès³.

Quant au fond de la question, la notion de service continu est souvent assimilée à « une période probatoire ». À notre avis, une année de service continu 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.

³ 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.

3.4 Le recours à l'encontre des pratiques interdites

La CSQ désire souligner sa très grande satisfaction à l'introduction d'un amendement à l'article 122.1 de la Loi qui permettra de protéger la salariée ou le salarié ayant atteint l'âge de la retraite contre les mesures discriminatoires ou les représailles. Nous accueillons aussi favorablement l'inscription, de manière explicite, du droit de la salariée ou du salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et de réintégrer son poste habituel à son retour. Toutefois, la CSQ estime qu'il faudrait améliorer les recours possibles en cas de non-respect de ce droit. Ainsi, nous souhaitons que la Loi soit modifiée de manière à accorder à la Commission des relations du travail le pouvoir de rendre toutes décisions lui paraissant raisonnables, compte tenu des circonstances et celui d'accorder des dommages moraux et exemplaires, s'il y a lieu.

3.5 Le harcèlement psychologique au travail

S'il est un point sur lequel le ministre de Travail, M. Jean Rochon, innove, c'est en matière de harcèlement psychologique au travail. L'ampleur du phénomène nécessitait une réponse urgente, que nous avons obtenue. La CSQ tient à souligner l'écoute du ministre dans ce dossier et son courage politique. En effet, la Section V.2 du projet de loi 143, si elle est adoptée avec la majorité des articles proposés, protégera enfin les salariées et salariés et imposera aux employeurs l'obligation d'assurer un milieu exempt de harcèlement. Nous sommes parfaitement conscients qu'il y aura des pressions énormes sur le ministre pour assouplir toute cette partie du projet de loi. Nous espérons que le ministre résistera.

Nous ne pouvons nier que « les conséquences organisationnelles du harcèlement psychologique se traduisent par un taux d'absentéisme élevé et une dégradation du climat organisationnel, impliquant une réduction de la qualité et de la quantité du travail, des difficultés pour le travail en équipe, une détérioration de l'image de l'organisation, des primes d'assurance élevées et une augmentation des coûts reliés aux services juridiques⁴ ». 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. Les articles proposés nous permettront d'aller dans cette direction.

Un bémol toutefois. La définition proposée à l'article 81.18 nous semble faire porter un trop lourd fardeau de la preuve sur la personne harcelée, celle-ci devant faire la preuve d'un lien direct entre le harcèlement subi et des conséquences préjudiciables. C'est pourquoi nous invitons le ministre à emprunter plutôt la définition du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail.

⁴ Soares, Angelo, *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*, Centrale des syndicats du Québec, Montréal, janvier 2002, p. 23.

Cette définition se lit comme suit : « On entend par harcèlement psychologique une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée. »

Nous tenons aussi à signaler notre adhésion au recours spécifique prévu, qui correspond à nos attentes, notamment quant aux pouvoirs de redressement accordés à la Commission des relations du travail et au fait que la Commission des normes du travail pourra représenter la victime devant la CRT. Nous nous réjouissons du fait que le projet de loi introduise une série d'ordonnances susceptibles d'être émises par la Commission des relations du travail si l'employeur fait défaut de respecter ses obligations. De cette manière, nous obtenons plus de garanties que les droits des personnes harcelées seront respectés, sinon elles se verront accorder des dommages et intérêts punitifs ou moraux ou une indemnité pour perte d'emploi.

Finalement, nous voulons souligner notre très grande appréciation du fait que les dispositions du projet de loi s'appliquant au harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Ces dispositions confirment, à juste titre, que l'amélioration des normes du travail peut avoir un impact sur les conventions collectives et que le gouvernement peut légiférer afin de faire avancer les milieux de travail vers une plus grande justice et une plus grande équité.

4. La garantie du paiement du salaire minimum

Le dernier élément qui avait été soumis à la consultation publique en juin 2002 portait sur la garantie du paiement du salaire minimum. La CSQ salue les modifications proposées qui répondent à nos demandes. En effet, la proposition de modification à l'article 40 de la Loi rend le droit au salaire minimum. Un employeur ne pourra plus exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier l'identifiant à l'entreprise ou qu'il achète des vêtements ou accessoires dont il fait le commerce. Le projet de loi garantit, en outre, la fourniture gratuite du matériel ou de l'équipement à la salariée ou au salarié payé au salaire minimum. Quant à la salariée ou au salarié payé à un taux plus élevé qui doit acheter le matériel ou l'équipement, cela ne peut avoir pour effet qu'elle ou qu'il reçoive moins que le salaire minimum. Il y a là un problème d'équité, car pourquoi cette salariée ou ce salarié devrait-il payer pour du matériel ou de l'équipement nécessaire à son travail sous prétexte que sa rémunération est supérieure au salaire minimum ? Nous invitons le ministre à ne pas retenir cette exception, qui aurait pour effet d'appauvrir une salariée ou un salarié pour des motifs qui relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Finalement, un employeur devra dorénavant verser le salaire minimum sans tenir compte des pourboires qu'il devra remettre entièrement à la salariée ou au salarié à qui ces pourboires sont dus, ce qui correspond à nos attentes.

5. Autres considérations

La connaissance des droits et des obligations prévus à la *Loi sur les normes du travail* est déficiente. Le ministre prévoit, dans le projet de loi, des mécanismes pour améliorer la circulation de l'information. Nous soulignons cette initiative. Nous nous réjouissons aussi que l'article 54 du projet de loi crée l'obligation pour l'employeur de remettre à la salariée ou au salarié tout document d'information relatif aux normes, de l'afficher ou de le diffuser selon les indications de la Commission des normes du travail.

Conclusion

La Centrale des syndicats du Québec désire souligner les efforts du ministre du Travail pour doter le Québec d'une *Loi sur les normes du travail* qui vient renforcer notre cadre juridique et limiter la subordination des travailleuses et des travailleurs à un employeur. En cette période où les chantres de la déréglementation à tout crin pèsent de tous leur poids sur les décisions politiques, il est rassurant de constater que le ministre du Travail a choisi la protection des travailleuses et des travailleurs. Notre appréciation s'appuie aussi sur le fait qu'en grande partie, nos représentations effectuées auprès du ministre lors de la consultation menée en juin 2002 ont été entendues. Elles se traduisent par l'introduction d'articles qui élargissent les droits des salariées et salariés ou par le retrait d'articles qui privaient des catégories de personnel de droits essentiels.

Certes, ce projet de loi ne répond pas à toutes nos attentes. Nous avons porté un jugement sévère sur le fait qu'il y ait encore des catégories de salariées et salariés oubliés par la réforme. Il nous semble qu'il y ait encore des pas à franchir, notamment sur le plan de l'égalité de traitement à l'égard des personnes responsables de la garde des personnes. Les congés pour responsabilités parentales sont un pas important vers une meilleure prise en compte des nouvelles réalités familiales et sur l'importance de responsabiliser les employeurs à l'égard des familles. C'est pourquoi nous avons invité le ministre à ne pas faire porter tout le fardeau financier de la conciliation travail-famille sur le dos des salariées et des salariés.

Les associations patronales vont s'opposer au principe de la rémunération des congés pour responsabilités parentales. Leurs arguments sont

essentiellement économiques. mais il faut mettre un terme à cette vision productiviste de l'activité humaine. Aussi nous invitons le ministre à résister à toutes les pressions qui viendraient édulcorer les avancées contenues dans ce projet de loi.

Dans la même veine, la Centrale des syndicats du Québec souhaite que le ministre portera une attention particulière aux enjeux soulevés par la durée du travail au Québec. Les balises proposées sont un pas vers une gestion du temps de travail plus respectueuse des réalités familiales et personnelles. Nous avons signalé les questions qui restent en suspens et qui méritent, à notre avis d'autres interventions législatives comme l'inscription dans la loi d'une durée normale de la journée de travail.

C'est toutefois au chapitre de la reconnaissance du harcèlement psychologique au travail que le ministre du Travail innove le plus. Malgré les prétentions de certaines associations patronales, il n'y a aucun milieu de travail à l'abri de manifestations de harcèlement qui sont une violation flagrante du droit à l'intégrité et à la dignité humaine. Le Québec franchit un grand pas en inscrivant dans la loi la reconnaissance de ce phénomène et en inscrivant des recours permettant de mettre un terme à ses manifestations.

Aucune loi, même la plus satisfaisante ne peut à elle seule régler tous les problèmes liés aux respects des droits des salariées et des salariés. C'est pourquoi la Centrale des syndicats du Québec apprécie l'inclusion dans la loi d'un ensemble de mécanismes d'information. L'ignorance de ses droits ouvre toute grande la porte à l'exploitation. Notre espoir est que la Commission des normes du travail bénéficie des ressources financières et du personnel nécessaire à l'accomplissement de cette mission essentielle qu'est l'information et l'éducation du public aux normes du travail.

En terminant la Centrale des syndicats du Québec, souhaite que l'Assemblée nationale du Québec procédera avec diligence afin que l'adoption de ce projet de loi ait lieu avant la période des fêtes.

