



*Ordre des conseillers
en ressources humaines
et en relations industrielles
agréés du Québec*



Notre mission, votre réussite

Avis

**concernant la révision
des normes du travail
proposée par le ministère
du Travail du Québec**

M a i 2 0 0 2

Table des matières

Introduction : La nécessaire modernisation des normes du travail	3
Prémisses	5
Question de principes	6
Le renforcement du caractère universel de la Loi	7
La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle	10
La protection des salariés	14
La garantie de paiement du salaire minimum	17
En conclusion	19

Introduction :

La nécessaire modernisation des normes du travail

L'évolution qu'a connue le marché du travail au cours des dernières décennies rend inéluctable l'adaptation de la législation du travail. Récemment, la réforme du *Code du travail* posait les premiers jalons de cette adaptation en matière de rapports collectifs de travail; la révision de la *Loi sur les normes du travail* continue sur cette lancée en ce qui a trait aux conditions minimales de travail de la main-d'œuvre québécoise.

La *Loi sur les normes du travail* demeure le principal outil encadrant les conditions de travail de un million et demi de salariés au Québec, soit plus de 55 % de l'ensemble des salariés de notre société¹. Cette loi constitue donc la pierre d'assise des rapports entre les salariés et leurs employeurs; l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) se réjouit de l'intention du gouvernement de procéder à sa réforme.

Rappelons que l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* remonte à plus de deux décennies. Cette loi est fondée sur la volonté de notre société d'assurer un minimum décent aux travailleurs qui négocient individuellement leurs conditions de travail. Toutefois, depuis son adoption au début des années 80, les réalités du monde du travail ont passablement évolué et de nombreux ajustements ponctuels y ont été apportés. À cet égard, mentionnons notamment la réforme de 1990 ou, plus récemment, l'insertion dans la loi de l'interdiction des disparités de traitement (communément appelées « clauses orphelin »).

Même si ces modifications ont permis certains ajustements aux nouvelles réalités du monde du travail, il n'en demeure pas moins qu'une refonte en profondeur s'impose. En effet, cette loi a été conçue à une époque où le travail salarié permanent à temps plein constituait la norme. Or, les temps ont bien changé. Après l'entrée massive des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, le monde du travail a connu maints autres bouleversements. La mondialisation et l'ouverture des marchés ont rendu impérative la recherche de flexibilité pour les entreprises afin de maintenir leur niveau de compétitivité. Ces facteurs ont donné lieu à l'éclatement de l'emploi traditionnel et à l'émergence de diverses formes de travail dites atypiques : travail à temps partiel, temporaire, horaires variables, etc. Quelques données suffisent à illustrer l'ampleur du phénomène : alors que le travail à temps partiel était encore au stade embryonnaire au début des années 70, il est maintenant le lot de près d'un salarié sur cinq².

¹ Voir : *Revoir les normes du travail du Québec. Un défi collectif*. Ministère du Travail, 2002, p.7.

² Bourhis Anne et Thierry Wils. « Éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations industrielles*, vol. 56, n° 1, hiver 2001, p. 66-92.

L'emploi atypique sous toutes ses formes n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie, connaissant une croissance spectaculaire de 140 % entre 1976 et 1995³.

Bien que notre économie soit tributaire de la compétitivité des entreprises et de la création d'emplois, elle doit aussi assurer des conditions de travail justes, sécuritaires et équitables. Cette recherche d'équilibre oriente quotidiennement le travail des professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations du travail membres de l'Ordre. Nous pouvons donc constater l'importance que revêt une refonte de la *Loi sur les normes du travail* sur le terrain.

L'ORHRI regroupe près de cinq mille membres et quelque mille candidats à l'exercice de la profession. Ce sont ces professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles qui ont à travailler quotidiennement, sur le terrain, dans les limites imposées par la législation du travail et dans l'esprit des principes qui les animent. Ces professionnels connaissent l'importance stratégique d'offrir des conditions de travail flexibles et décentes à la main-d'œuvre, tout en tenant compte de la productivité des entreprises. Ces éléments permettent d'optimiser le potentiel de tous les employés, comportent une valeur concurrentielle pour les entreprises et profitent au développement collectif. C'est donc imprégné de cette vision que s'exprime dans les pages qui suivent le point de vue de ces praticiens, par la voix de l'Ordre, sur les orientations de la réforme proposée dans le document de consultation du ministère du Travail intitulé *Revoir les normes du travail du Québec. Un défi collectif*.

³ L'évolution de l'emploi atypique au Québec, encart inséré dans la revue *Le Marché du travail*, ministère du Travail, mai 1998, p. 25.

Prémisses

L'ORHRI a examiné attentivement les modifications proposées par le ministère du Travail dans son document de consultation. Aussi, ses positions dans le présent document sont étayées de façon à renseigner sur les enjeux du débat en cours. Ce principe vient de la mission première de l'Ordre, qui est d'assurer la protection du public.

Dans ses positions, l'ORHRI veut présenter une perspective nouvelle et poser un regard différent de celui des autres acteurs impliqués, en reflétant ce qui unit ses membres, soit l'intérêt professionnel et par conséquent l'intérêt public. L'Ordre est ainsi à la recherche constante d'innovation tout en ayant le souci de maintenir les équilibres en place.

Par ailleurs, dans cette recherche constante d'innovation en vue d'améliorer le monde du travail, l'ORHRI est préoccupé par l'impact réel des mesures législatives sur le terrain. Le document de consultation du ministère du Travail ne présentant pas suffisamment de données quantitatives sur les conséquences des mesures proposées, les opinions émises par l'Ordre dans ces pages se limiteront donc aux objectifs poursuivis par le gouvernement et à l'esprit des modifications proposées.

Question de principes...

Le ministre du Travail a rendu public en mai 2002 le document *Revoir les normes du travail du Québec. Un défi collectif*, donnant ainsi le coup d'envoi du processus de révision de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). On y énonce quatre principes directeurs guidant la révision de la Loi :

Premier principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées.

Deuxième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises.

Troisième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit davantage favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle.

Quatrième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit en favoriser une plus grande observance et en faciliter l'application.

Dans l'ensemble, l'ORHRI souscrit à ces principes qui doivent guider la révision de la *Loi sur les normes du travail*. Toutefois, il nous apparaît important d'y ajouter quelques éléments de réflexion.

D'aucuns se demanderont jusqu'à quel point une loi établissant des conditions minimales de travail doit tenir compte de l'amélioration du contexte économique. Bien entendu, plusieurs entreprises ont amélioré au fil des ans les conditions de travail de leurs employés et l'on pourrait, avec justesse, avoir le souci d'en faire profiter tout le monde. Ceci sans compter que la *Loi sur les normes du travail* est le principal, voire le seul outil de gestion des ressources humaines qu'utilisent plusieurs entreprises québécoises. Cependant, d'autres encore s'interrogeront sur ce qu'il adviendrait de ces nouvelles balises dans un contexte économique moins favorable. Pour ces derniers, un rehaussement des normes minimales d'emploi mine la compétitivité des entreprises en période difficile et mène directement à la perte d'emplois.

Ces questionnements illustrent bien l'importance d'un cinquième principe qui, selon l'ORHRI, devrait guider le gouvernement dans la révision annoncée : *préserver un juste équilibre entre des modifications qui permettent d'une part de maintenir la flexibilité et la compétitivité des entreprises et, d'autre part, la nécessité d'assurer à l'ensemble des travailleurs des conditions justes, décentes et équitables de travail.*

Le renforcement du caractère universel de la Loi

Les salariés agricoles

Modifications proposées :

- *Accorder aux salariés agricoles le droit au salaire minimum et aux autres dispositions relatives au salaire.*
- *Retirer la possibilité que le jour de repos puisse être reporté, à moins de consentement de l'employé.*
- *Payer l'indemnité du congé annuel au même moment que le versement du salaire pour les employés à la journée.*

L'exclusion du secteur agricole est généralisée dans les lois du travail au Québec. Il fut une époque où cette exclusion était justifiée par les particularités de cette industrie, notamment en ce qui a trait au caractère familial des entreprises. Ce temps est dorénavant révolu.

En effet, l'industrialisation importante de l'agriculture au cours des dernières années commande que l'exclusion qui subsiste dans le régime québécois des lois du travail soit revue à la lumière de cette évolution. L'ORHRI approuve donc les modifications envisagées par le gouvernement à cet égard.

Les autres catégories de salariés à considérer

Nous jugeons cependant important d'exprimer notre préoccupation à l'égard du caractère parcellaire de la modification envisagée. Dans la recherche du renforcement du caractère universel de la Loi visé par cette modification à l'égard du secteur agricole, l'Ordre se demande en effet pourquoi certaines modifications qui auraient permis de tenir compte des nouvelles réalités d'autres industries – qui comptent un nombre important de travailleurs atypiques – n'ont pas été mises de l'avant.

L'évolution de la structure du marché du travail dans plusieurs industries ayant favorisé l'émergence du travail atypique et l'éclatement des contrats et horaires traditionnels de travail⁴, le gouvernement devrait profiter de l'occasion pour ajuster la Loi à ces nouvelles tendances structurelles. Dans l'industrie touristique, par exemple, les travailleurs font face à des difficultés grandissantes relativement à la LNT. C'est aussi l'apanage de certains travailleurs saisonniers, pour ne citer que ces exemples.

⁴ Bourhis Anne et Thierry Wils. Op. cit.

Nous comprenons que ces ajustements ne peuvent précéder les conclusions du *Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle* mis sur pied par le ministère du Travail.

Mais l'ORHRI estime qu'une révision des normes du travail doit être accompagnée de règles qui en favorisent l'accessibilité et l'observance et qui tiennent davantage compte des nouvelles réalités du marché du travail.

Les jours fériés, chômés et payés

Modifications proposées aux conditions d'admissibilité :

- *Retrancher l'exigence de 60 jours de service continu.*
- *Retrancher la notion de jour ouvrable.*

L'Ordre constate que les modifications proposées aux conditions d'admissibilité aux congés fériés transforment la philosophie actuelle à cet égard. Le retrait de l'exigence de 60 jours de service continu ainsi que de la notion de jour ouvrable transforme en quelque sorte le « congé férié » en « prime » pour les travailleurs dans le sens où le droit au congé férié s'attribue sur les mêmes bases que le droit à l'indemnité de vacances par exemple.

Au fil des ans, ces journées sont devenues des occasions de pause collective ou de réjouissance civique que la Loi vise à accorder aux travailleurs. En fait, ces jours fériés sont devenus une norme autour de laquelle l'ensemble de notre société est organisée : fermeture des écoles, des garderies, etc. Nous sommes donc d'accord pour en assurer l'accessibilité à un plus grand nombre de travailleurs.

Par ailleurs, l'éclatement des horaires de travail, la progression des formes de travail atypiques ainsi que l'élargissement des heures et des jours d'ouverture dans les commerces de détail rendent nécessaire une adaptation de la LNT en ce qui a trait aux jours fériés. De cette façon, ces catégories de salariés bénéficieront d'un accès plus équitable à ces congés autour desquels s'est installée une forme d'organisation sociale.

Devant ces considérations, l'ORHRI approuve les adaptations suggérées par le gouvernement aux conditions d'admissibilité à ces congés qui reflètent davantage les nouvelles réalités du monde du travail et de la société.

Modifications proposées au mode de calcul de l'indemnité :

1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié.

D'autre part, concernant les modifications envisagées au mode de calcul de l'indemnité, l'ORHRI adhère à la nouvelle méthode proposée parce qu'elle constitue une solution plus équitable pour l'ensemble des travailleurs, peu importe leur statut (travailleur à temps plein, à temps partiel, etc.). Avec le nouveau mode de calcul, les travailleurs seront compensés *au prorata* du temps travaillé, ce qui représente une situation équitable pour tous.

Le cas particulier de la fête de Pâques

Modification proposée :

Seul le Vendredi saint est considéré jour férié.

Cette modification revêt en apparence plusieurs avantages : simplification de la gestion du congé par les employeurs, harmonisation avec les autres provinces, etc. Cependant, l'ORHRI se questionne sur l'impact d'une telle modification relativement, d'une part, à la flexibilité dont jouissent actuellement les employeurs— qui ont la possibilité de déterminer lequel du lundi ou du vendredi sera jour férié — et, d'autre part, à la préférence des salariés pour le lundi compte tenu que la majorité des festivités ont lieu le dimanche.

La fête nationale du Québec

Modifications proposées :

- Harmonisation avec la Loi sur la fête nationale.
- Suppression de la notion de jour ouvrable.
- Moment de la prise du congé : même qu'actuellement prévu à l'art. 63 de la LNT, soit dans les 3 semaines précédant ou suivant le congé mais sans possibilité de remplacement par une indemnité.
- Indemnité : 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié.

Une telle harmonisation faciliterait aux entreprises la vérification et le calcul relatifs à ce congé férié en plus d'assurer aux travailleurs un accès au congé et une indemnité plus équitables. Par ailleurs, la possibilité de remettre le congé à une date autre que la veille ou le lendemain de la fête procurerait une plus grande flexibilité à certaines entreprises (comme celles dont les succursales sont ouvertes le 24 juin), tenant ainsi davantage compte des nouvelles réalités du marché.

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

L'ORHRI tient d'emblée à souligner que l'absentéisme fait partie de la réalité courante des entreprises. Quelques données permettent d'illustrer le phénomène : en 1999, 6 % de la main-d'œuvre à temps plein s'est absentée une partie de semaine ou toute une semaine. Sur une base annuelle, les absences du travail représentent une moyenne de neuf jours par travailleur. Entre 1990 et 1999, la fréquence des absences s'est accrue d'environ 0,5 jour chez l'ensemble des travailleurs et de 1,5 jour chez les femmes⁵. On peut penser que ces augmentations sont notamment liées au vieillissement de la population active ou encore aux responsabilités familiales accrues chez les femmes, phénomènes que ne peut éluder le gouvernement. C'est pourquoi, la volonté du gouvernement d'agir sur ce plan nous semble justifiée.

Mais, relativement à l'ensemble des mesures proposées ici pour favoriser une meilleure conciliation travail/famille/vie personnelle, une question fondamentale se pose : la *Loi sur les normes du travail* constitue-t-elle le meilleur véhicule pour encourager et favoriser de meilleures conditions d'emploi à cet égard? La conciliation travail/vie personnelle prend de plus en plus d'importance dans notre société et nous pensons qu'elle ne sera traitée que de façon partielle dans la LNT, ne serait-ce que parce que cette loi n'est pas conçue à cette fin.

Pour atteindre les objectifs visés, il serait préférable que le gouvernement mette de l'avant une panoplie de mesures (telles qu'une législation particulière ou des mesures incitatives pour les employeurs — crédits d'impôts ou autres) s'inscrivant dans une politique et des actions beaucoup plus globales. L'ORHRI est convaincu que la tenue d'un tel débat dans le cadre d'une révision de la LNT, une loi dont la mise en œuvre est principalement coercitive, ne permettra pas d'optimiser les résultats.

Par ailleurs, il est important de souligner qu'à défaut de disposer d'un autre véhicule, l'Ordre est en accord avec les principes proposés dans le document du Ministère.

⁵ Cloutier, Luc. « L'absence du travail : un phénomène à multiples facettes », *Effectif*, vol. 4, n° 1, janvier/février/mars 2001.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Modifications proposées :

- Allongement de la durée maximale de l'absence pour maladie sans droit de congédier de 17 à 26 semaines.
- Droit de l'employeur d'exiger un certificat médical si abus ou plus de 3 jours ouvrables consécutifs d'absence pour maladie.
- Obligation pour le salarié d'aviser le plus tôt possible son employeur.
- Obligation de maintenir les avantages sociaux si l'employé continue de payer sa part.
- Possibilité de reporter le congé annuel à l'année suivante s'il n'a pu être pris à cause de l'absence pour maladie ou accident.

L'ORHRI aurait souhaité que les conséquences de l'augmentation du nombre de semaines d'absence permises soient scrutées plus attentivement. En effet, aucune donnée précise ne nous permet d'attester que le fait d'accroître de 17 à 26 le nombre de semaines consécutives d'absence permises par la Loi permettra, d'une part, d'atteindre les objectifs visés (est-ce suffisant ou non au regard de la réalité?) et, d'autre part, de vérifier l'impact d'une telle mesure. Le document de consultation soumis par le ministère du Travail reste muet sur ces sujets. Nous avons cependant présumé que le nombre de 26 semaines a été fixé dans un souci d'harmonisation avec les dispositions relatives aux invalidités de courte durée des régimes d'assurance privés, bien que le document du Ministère ne le précise pas non plus.

De façon plus globale, l'ORHRI note qu'il y a un certain paradoxe dans les dispositions sur les absences pour cause de maladie ou d'accident telles qu'elles sont édictées actuellement. Ces dispositions ont pour objectif de protéger les employés qui se sont absentés — pour ces motifs — pour une période de moins de 17 semaines au cours des douze derniers mois. Cette protection vient du fait qu'ils bénéficient, en cas de congédiement au cours de cette période, de la présomption qu'ils ont été congédiés à cause de leur absence liée à la maladie ou à un accident. Il appartient dès lors à l'employeur de renverser la présomption et de prouver qu'il a congédié l'employé pour une cause juste et suffisante. Par contre, la Loi reste muette en ce qui a trait aux absences qui ne sont pas des semaines complètes, de sorte que l'employé qui s'absente pour moins d'une semaine à la fois continue indéfiniment de bénéficier de la présomption, même si le cumul de ses absences atteint ou excède, en jours séparés, le total de jours compris dans 17 semaines complètes⁶.

Nous recommandons donc de remplacer le nombre de semaines indiqué plus haut par un équivalent en jours afin d'uniformiser l'application de la Loi sur ces questions.

⁶ Voir à cet égard : *Fortin c. Labcatal Inc.* Décision rendue par le Commissaire du travail Robert Jasmin le 18 juillet 2001.

En ce qui a trait à la modification envisagée concernant le certificat médical, l'Ordre constate que, puisque le gouvernement entend prévoir expressément à quel moment et dans quelles circonstances l'employeur pourra exiger un certificat, le droit de l'employeur s'en retrouve limité d'autant.

Les absences pour des raisons parentales ou familiales

Modifications proposées :

- *Augmentation du nombre de congés permis de 5 à 10 jours (sans solde).*
- *Possibilité pour le salarié justifiant de 3 mois de service continu de s'absenter pour un maximum de 12 semaines lorsque sa présence est nécessaire auprès d'un membre de sa famille atteint de grave maladie ou accident.*
- *Maintien des avantages sociaux lors de cette absence.*
- *Possibilité de report du congé annuel.*

Quant à l'absence pour raisons parentales ou familiales, l'ORHRI est d'avis que ce congé devrait être transformé en absence pour raisons personnelles, lesquelles incluraient bien entendu les considérations parentales et familiales. En effet, il nous apparaît préoccupant d'établir dans la LNT une telle disposition qui ne vise qu'une catégorie de travailleurs, soit ceux qui ont des enfants ou une famille. Une telle approche contrevient, à notre sens, à l'esprit de la Loi qui vise à doter équitablement l'ensemble des travailleurs de conditions de travail minimales.

Finalement, à la page 21 du document de consultation du Ministère, on peut lire : « De plus, on pourrait permettre à un salarié qui justifie trois mois de service continu de s'absenter sans salaire, pour une durée maximale de douze semaines au cours des douze derniers mois (c'est nous qui soulignons) lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, (...) ». L'ORHRI estime que la formulation de ce texte porte à confusion et devrait être revue.

Les congés parentaux

Modifications proposées :

- *Harmonisation avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance parentale.*
- *Durée maximale de 52 semaines maintenue.*
- *Garantie de réintégrer le même emploi après le congé (s'il existe toujours).*
- *Maintien des avantages sociaux pendant le congé parental.*
- *Report du congé annuel à l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris en raison de congé de maternité ou parental.*

Il va de soi que nous sommes, de façon générale, favorables à une harmonisation entre les différentes lois, car cela en facilite l'observance et la gestion. De la même façon, nous adhérons au maintien des avantages sociaux en cas d'absence temporaire d'un salarié.

Cependant, en ce qui a trait à la garantie de réintégrer le même poste après une absence prolongée, l'Ordre se questionne sur l'effet recherché par cette proposition. Quelle est la norme minimale acceptable pour la société, les travailleurs et leurs employeurs : le maintien dans un poste précis ou la garantie de réintégrer un emploi aux mêmes conditions après le congé ? Nous comprenons qu'il y a là une réflexion sociale d'ensemble à entreprendre et nous réitérons l'importance d'aborder ce sujet dans une optique beaucoup plus large permettant de se rapprocher davantage de l'équilibre recherché entre la protection des salariés et la productivité des entreprises.

La protection des salariés

La durée du travail

Modifications proposées :

- 32 heures consécutives de repos par période de 7 jours consécutifs.
- Droit de refus de travailler après 12 heures par période de 24 heures ou au-delà de 60 heures par semaine sous certaines conditions.

Ne disposant pas d'informations permettant de mesurer objectivement l'impact réel et l'adéquation de cette modification, l'ORHRI s'abstient de commenter les aspects quantitatifs de la proposition.

Nous aimerions cependant que de telles modifications prennent en compte la situation particulière des travailleurs atypiques et de certains travailleurs saisonniers afin qu'ils puissent bénéficier équitablement des avantages consentis, dans le respect de l'esprit de la Loi.

En ce qui a trait plus particulièrement au droit de refus de travailler après 12 heures consécutives, l'ORHRI se questionne sur l'efficacité d'un tel remède dans les entreprises non syndiquées. Néanmoins, il en appuie le principe dans la mesure où ce recours permet de favoriser le respect de la Loi et confère un certain élément de pouvoir aux salariés les plus démunis.

La formation en cours d'emploi

Modification proposée :

- Droit explicite au salaire durant le temps consacré à une formation en cours d'emploi.

Dans un contexte de globalisation, le rôle de la formation en entreprise revêt une importance stratégique. Afin d'assurer la qualification de sa main-d'œuvre, le Québec s'est doté il y a quelques années de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (communément appelée loi du 1 %).

Les avantages de la formation tant pour les employeurs que pour les employés sont multiples et sont d'ores et déjà des faits bien ancrés dans les mentalités. D'un côté, la formation accroît la compétitivité et le capital humain des travailleurs. D'un autre côté, les entreprises qui investissent davantage en formation atteignent une productivité et une rentabilité plus élevées, notamment en matière de ventes nettes par employé et de marge bénéficiaire brute⁷. Il appert donc clairement que la formation constitue un avantage pour l'ensemble des parties.

L'ORHRI constate que les propositions présentées dans le document du Ministère à l'égard de la formation sont compatibles avec les objectifs de la société québécoise qui cherche à développer les compétences de la main-d'œuvre et adhère à ces principes.

Cependant, l'ORHRI se demande si la rémunération consentie aux travailleurs sera la rémunération courante ou non. Par exemple, un employé qui suit une formation le samedi (ou après sa semaine normale de travail) sera-t-il rémunéré en heures supplémentaires pendant sa formation?

Par conséquent, afin d'éviter de tels problèmes d'interprétation, il faudra, lors de la rédaction du projet de loi, porter une attention particulière à la définition de la notion de salaire qui sera utilisée dans cet article.

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

Modification proposée :

- *Diminuer de 3 à 2 ans la période de service continu requise pour avoir droit au recours.*

Les enjeux d'une telle proposition sont importants. Selon nous, il relève davantage d'un choix de société de déterminer à partir de quel moment un salarié a droit à un recours mettant en cause le motif d'un congédiement.

Par ailleurs, l'Ordre s'interroge sur la logique utilisée par le Ministère et qui préside au choix de la période proposée de 2 ans. En effet, dans son document de consultation, le Ministère écrit : « Dans la législation du travail, au-delà de la vérification des aptitudes, la *période de probation* permet en quelque sorte de bâtir et de consolider une relation de confiance qui, lorsqu'elle est établie, ne peut être interrompue unilatéralement sans motif

⁷ *Training and Development Outlook*, étude publiée par le Conference Board du Canada, 1999.

⁸ Op. Cit. Note 1, p.14

sérieux. Ce sont ces notions qui servent de fondement au recours dont il est ici question »⁸. Ainsi, on semble lier les 2 années à la notion de probation et l'Ordre se préoccupe de l'insertion de cette logique sans explication plus étayée ou débat plus poussé.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Modification proposée :

- *Obligation de réintégrer l'employé dans son emploi habituel après les 4 semaines consécutives d'absence.*

Ici encore, l'ORHRI se questionne sur l'effet recherché par cette proposition. Est-ce que la norme minimale acceptable pour la société, les travailleurs et leurs employeurs devrait être liée au maintien dans un poste précis ou à la garantie de réintégrer un emploi aux mêmes conditions après l'absence ? Nous comprenons qu'il y a ici aussi une réflexion d'ensemble à entreprendre et nous réitérons l'importance d'aborder ce sujet dans une optique beaucoup plus large qui permettrait de se rapprocher davantage de l'équilibre recherché entre la protection des salariés et la productivité des entreprises.

Les licenciements collectifs

Modifications proposées :

- *Rapatriement dans la LNT des dispositions sur les licenciements collectifs régis par la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.*
- *Les conditions d'emploi ne pourraient pas être modifiées unilatéralement par l'employeur pendant le délai d'avis; actuellement, le règlement sur l'avis de licenciement collectif interdit seulement à l'employeur de procéder à des mises à pied pendant le délai d'avis. La loi pourrait autoriser à la CNT de réclamer de l'employeur une indemnité équivalente au salaire qu'aurait reçu le salarié pendant le délai d'avis de licenciement collectif.*

L'ORHRI salue l'effort d'intégration de ces dispositions au sein d'une même loi. Cependant, il comprend mal — ou ne trouve pas de justification suffisante à ce fait — que la proposition exclue les employés de la fonction publique de l'application de ces dispositions.

La garantie de paiement du salaire minimum

La base de rémunération

Modification proposée :

- *Le salarié a le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement malgré toute stipulation ou entente à l'effet contraire sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité.*

L'ORHRI constate qu'il s'agit ici d'une proposition de concordance puisque d'autres dispositions garantissent que toute entente contraire à la Loi est nulle et sans effet.

Le salarié habituellement à pourboire

Modifications proposées :

- *Le taux de salaire minimum pour employés à pourboires s'appliquerait seulement à ceux qui travaillent dans un établissement avec permis d'alcool ou de type « apportez votre vin ».*
- *Garantie expresse d'une rémunération au moins égale au taux général du salaire minimum.*

L'ORHRI est en accord avec cette proposition parce qu'elle favorise une application équitable de la Loi en tenant compte de la diversité des employés à pourboire. Nous entrevoyons cependant certaines difficultés d'interprétation concernant la définition d'un établissement de type « apportez votre vin », problème qu'il faudra élucider lors de la rédaction du projet de loi.

Le paiement de l'uniforme

Modification proposée :

- *Interdiction à l'employeur d'exiger d'un salarié un paiement pour un uniforme si ce dernier n'a aucune utilité pratique pour le salarié en dehors de son travail.*

Pour l'ORHRI, cette proposition est en conformité avec l'esprit de la Loi.

***Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts
de la formation exigé par l'employeur***

Modification proposée :

- *Interdiction à l'employeur d'exiger d'un salarié payé au salaire minimum qu'il fournisse le matériel pour l'exécution du contrat.*
- *Interdiction à l'employeur d'exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles qui aurait pour effet que l'employé reçoive moins que le salaire minimum.*
- *Obligation pour l'employeur de rembourser les frais raisonnables engagés lors d'un voyage effectué à sa demande.*
- *Obligation pour l'employeur de rembourser les frais raisonnables engagés lors d'une formation suivie à sa demande.*

L'ORHRI est en accord avec les dispositions qui ont pour effet de garantir à l'ensemble des salariés visés une rémunération correspondante au salaire minimum. Cependant, il faudrait mesurer les difficultés d'application qui en résulteront pour certaines catégories de travailleurs, par exemple dans le domaine de la construction ou de la mécanique.

En ce qui a trait au remboursement des frais engagés par les salariés pour la formation exigée par l'employeur, cette mesure est en concordance logique avec les autres dispositions concernant la formation proposées dans le document de consultation.

En conclusion

Malgré la volonté du gouvernement manifestée à l'égard d'une nécessaire refonte de la *Loi sur les normes du travail*, l'ORHRI constate que les modifications envisagées demeurent très parcellaires.

Dans son document de consultation, le ministère du Travail soulève une panoplie de questions particulières — par exemple pour les travailleurs du secteur agricole — alors que plusieurs questions d'ordre plus universel sont évitées — par exemple les questions relatives aux repas, aux pauses, aux formes de travail atypiques, etc.

Or, il est préférable qu'une refonte des normes du travail soit accompagnée de règles permettant d'en faciliter davantage l'observance et tienne compte des différentes réalités du marché du travail dans leur ensemble et non de façon fragmentée. Alors que cette loi, votée il y a maintenant plus de vingt ans, a été conçue à une époque où le travail salarié à temps plein constituait la norme, force est de constater que la structure des modifications envisagées est basée sur le même modèle. Le marché du travail a subi de profonds bouleversements depuis ce temps et l'ORHRI souhaite une révision plus globale permettant de raffermir l'équilibre entre la compétitivité des entreprises et les conditions de travail justes et équitables pour les travailleurs.

Ce souhait est aussi valable en ce qui a trait aux efforts à déployer en vue d'une plus grande conciliation du travail avec les responsabilités familiales et personnelles. Puisque le développement de notre société et sa prospérité sont également liés à cet équilibre, nous sommes d'avis que ce sujet devrait faire l'objet d'une réflexion et d'un éventail de mesures beaucoup plus larges, à l'intérieur d'un cadre plus approprié que celui qui est fourni par la *Loi sur les normes du travail*.

Enfin, l'ORHRI tient à réitérer son intention de poursuivre avec ses membres ses efforts pour relever le défi de favoriser l'équilibre entre la flexibilité des entreprises et le développement de la main-d'œuvre, entre la prospérité et la juste répartition des avantages liés à l'emploi.