



**Commentaires d'*Au bas de l'échelle* sur
L'examen de la partie III du *Code canadien du travail***

**Montréal
Octobre 2005**

6839A rue Drolet, bureau 305, Montréal, Qc H2S 2T1
Téléphone : (514) 270-7878 Télécopieur : (514) 270-7726 Courriel : abe@aubasdelechelle.ca

Table des matières

Introduction	3
1. Niveau des normes du travail fédérales.....	5
2. Examen des normes en vigueur : ce qui doit être amélioré ou ajouté.....	7
2.1 Le retrait préventif	7
2.2 L'admissibilité aux congés parental et de maternité	8
2.3 Les congés de maladie.....	8
2.4 Le harcèlement psychologique au travail	11
2.5 Les exclusions.....	11
2.6 Le salaire minimum.....	13
2.6.1 Les mesures de supplémentation du revenu	14
3. Nouvelles formes de relations de travail et travail non conventionnel.....	17
3.1 Les disparités de traitement	17
3.2 Les agences de placement temporaire.....	18
3.3 Le statut de salarié.....	20
4. Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles.....	22
4.1 Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire	23
4.2 La possibilité de reprendre le temps supplémentaire en temps	24
4.3 Les horaires de travail.....	25
4.4 Disponibilité hors des lieux de travail.....	25
4.5 Les congés personnels et pour responsabilités familiales	26
4.6 Le congé annuel	27
4.7 Les périodes de repas et les pauses-santé.....	28
4.8 La période de repos hebdomadaire.....	28
5. Dispositions d'exécution du Code.....	29
5.1 La protection lors de l'exercice d'un droit reconnu dans la loi	29
5.2 La protection contre les congédiements injustes	30
5.3 La représentation des personnes salariées.....	31
5.4 L'exécution des jugements	32
5.5 Le respect de la loi	33
Résumé des revendications.....	35

Introduction

Au bas de l'échelle

Au bas de l'échelle est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués qui existe depuis plus de 30 ans. Nos principaux objectifs visent l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. À cet effet, nous menons diverses actions politiques et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions qui les touchent. Dans la poursuite de nos objectifs de défense des droits et de justice sociale, nous travaillons en concertation avec d'autres organismes et nous coordonnons le *Front de défense des non-syndiqué-e-s* qui regroupe plus de 30 organismes populaires et syndicaux.

Nous offrons divers services d'information concernant les lois du travail, plus particulièrement la *Loi sur les normes du travail* : service d'information téléphonique, séances collectives d'information sur le processus de médiation à la Commission des normes du travail, sessions de formation, etc. Nous publions également plusieurs documents d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Par notre seul service d'information téléphonique, nous rejoignons environ 2 000 personnes par année, ce qui nous permet de faire un portrait assez fidèle des problèmes vécus par les travailleuses et les travailleurs non syndiqués.

Nous remercions les membres de la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales de nous recevoir dans le cadre de ses consultations sur la partie III du *Code canadien du travail* (CCT). Bien que nous n'ayons pas le même niveau d'expertise sur le CCT que sur la *Loi sur les normes du travail*, il est important pour nous de venir exprimer nos commentaires et certaines de nos inquiétudes, notamment à l'égard de l'inadéquation des lois du travail face à la montée du travail atypique, qui place un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs en situation de vulnérabilité.

C'est avec beaucoup d'attention que nous avons pris connaissance du document de consultation mis de l'avant par la Commission. Nous avons rédigé ce mémoire avec la conviction que la partie III du *Code canadien du travail* revêt une grande importance, tant pour les travailleuses et

les travailleurs qui oeuvrent dans des domaines de compétence fédérale que pour celles et ceux qui, partout au Canada, sont sous compétence provinciale, le *Code canadien du travail* ayant valeur de modèle pour les législations provinciales. Cet exercice de révision des normes du travail fédérales doit se faire en gardant en tête cet effet d'émulation du *Code canadien du travail*.

Pour *Au bas de l'échelle*, cette révision devrait assurer aux personnes salariées le droit à des conditions de travail décentes, saines et respectueuses, ce qui veut dire notamment :

- Améliorer les conditions de travail non seulement des personnes qui occupent des emplois typiques, c'est-à-dire « réguliers à temps plein », mais aussi de toutes celles, de plus en plus nombreuses, qui occupent des emplois précaires : à durée déterminée, sur appel, à temps partiel, saisonnier, pour une agence de placement, etc. La partie III du *Code canadien du travail* doit garantir l'égalité de traitement entre ces travailleuses et ces travailleurs précaires et les « salariés réguliers » effectuant pour un même employeur des tâches équivalentes;
- Permettre aux personnes salariées de véritablement concilier les responsabilités familiales, la vie personnelle et le travail, en leur garantissant des périodes raisonnables de repos quotidien et hebdomadaire et en leur accordant le droit de refuser de faire du temps supplémentaire;
- Protéger adéquatement les personnes salariées qui exercent un droit reconnu dans le CCT;
- Assurer aux travailleuses et aux travailleurs la reconnaissance et le maintien de leur statut de salarié, sans lequel ils ne peuvent bénéficier de protections minimales d'emploi et de couvertures sociales;
- Garantir à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui subissent des humiliations, des offenses, des atteintes à leur intégrité physique ou psychologique, un recours efficace contre le harcèlement psychologique au travail.

1. Niveau des normes du travail fédérales

À la question « *Le but principal des normes du travail fédérales devrait-il être de fournir une protection minimale aux travailleurs les plus vulnérables ou plutôt d'améliorer les conditions d'emploi des travailleurs en général?* », nous répondons sans hésitation qu'il faut chercher à faire les deux. Bien sûr, il faut protéger les plus vulnérables, mais se limiter à n'intervenir que sur les pires formes d'abus aurait pour conséquence d'abandonner à leur sort des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs qui n'entreraient pas dans cette catégorie de « travailleurs vulnérables ». D'ailleurs, qui sont ces travailleuses et ces travailleurs « les plus vulnérables »? Celles et ceux qui travaillent à domicile? La main-d'œuvre agricole? Les travailleuses et les travailleurs embauchés par une agence de placement temporaire? Toutes celles et ceux qui occupent un emploi précaire mal protégé par nos lois du travail? Les personnes qui gagnent moins de 10 \$ et qui forment cette masse anonyme de « travailleurs pauvres »¹? Le concept de vulnérabilité n'est pas facile à saisir. Ce qui nous importe, c'est que la partie III du *Code canadien du travail* assure aux travailleuses et aux travailleurs des conditions de travail décentes ainsi que des mécanismes d'application efficaces.

Nous croyons fermement que la syndicalisation est une voie privilégiée pour faire échec à l'arbitraire et pour améliorer les conditions de travail. Nous militons depuis toujours pour que l'accès à la syndicalisation soit facilité. Cependant, le pragmatisme oblige à reconnaître que le taux de syndicalisation ne sera jamais de 100 %, que les taux actuels² ne seront vraisemblablement que peu ou pas dépassés et que la tendance est à la baisse³. Nous avons vu dans nos bureaux trop de travailleuses et de travailleurs complètement découragés, après que leurs tentatives de syndicalisation eurent échoué auprès de tous les syndicats qu'ils avaient contactés, en raison d'un nombre trop restreint de personnes salariées dans leur milieu de travail.

¹ Une étude des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP-CPRN) évaluait à deux millions le nombre de travailleurs adultes gagnant moins de 10 \$ de l'heure au Canada en 2003. Voir Saunders, R. *Defining Vulnerability in the labour Market*, CPRN, Ottawa, 2003.

² Au Québec, en 2004, le taux de présence syndicale était de 40,2 %. Dans le secteur privé ce taux était de 26,9 %. Il y avait donc 73,1 % de la main-d'œuvre du secteur privé qui n'était assujettie à aucune convention collective. Labrosse, A. *La présence syndicale au Québec en 2004*, Ministère du Travail, Québec, juin 2005.

³ Les statistiques démontrent que la syndicalisation a reculé dans toutes les provinces canadiennes entre 1981 et 2004, passant de 38 % à 31 %. Cette baisse s'est essentiellement produite entre 1989 et 1998. Voir à cet effet Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, avril 2005.

La majorité de la main-d'œuvre salariée n'est assujettie à aucune convention collective et ses conditions de travail ne sont fixées que par des lois établissant des normes minimales, telle la partie III du *Code canadien du travail*. Ces lois sont d'une importance capitale, non seulement pour la main-d'œuvre non syndiquée, mais également pour la main-d'œuvre syndiquée, qui pourrait bénéficier, par exemple, de l'introduction dans la partie III du *Code canadien du travail* d'un recours contre le harcèlement psychologique au travail, comme ce fut le cas au Québec. Le relèvement des normes minimales d'emploi permet un relèvement du plancher à partir duquel les conventions collectives se négocient, conventions qui à leur tour peuvent avoir pour effet de tirer les normes minimales vers le haut. Le lien entre les normes du travail et les conventions collectives doit être considéré selon nous comme un processus dynamique, les unes stimulant les autres. Certaines personnes croient que de bonnes normes du travail peuvent avoir un effet négatif sur le taux de syndicalisation. À ce chapitre, l'expérience québécoise est éloquent : nous avons au Québec le deuxième taux de syndicalisation le plus élevé de toutes les provinces canadiennes⁴ tout en bénéficiant de ce qui est généralement considéré comme les meilleures normes minimales de travail au pays. Nous sommes donc convaincus que l'amélioration des normes minimales ne nuit pas à la syndicalisation.

À quel niveau amener les normes fédérales du travail? Au niveau des valeurs de notre société, qui ne tolère plus, par exemple, que des femmes enceintes soient congédiées, que des employeurs laissent place au harcèlement psychologique, que des personnes soient congédiées simplement parce qu'elles ont voulu exercer un droit reconnu dans la loi, ou qu'elles soient pauvres même en travaillant à plein temps. Les normes du travail fédérales doivent avoir un caractère universel, assurer des conditions décentes, des protections adéquates. Elles doivent contrer la pauvreté et freiner la précarité, en faisant en sorte que flexibilité ne rime plus avec vulnérabilité. Elles doivent non seulement permettre « *d'uniformiser les règles du jeu au sein du marché pour les employeurs* », mais également permettre de réduire les écarts de traitement entre personnes salariées, au sein d'une même entreprise, d'une même province et à l'échelle canadienne.

⁴ En 2004, le taux de syndicalisation (à ne pas confondre avec le taux de présence syndicale) à Terre-Neuve-et-Labrador était de 39,1 % et au Québec de 37,4 %.

Les normes fédérales du travail peuvent constituer un puissant outil d'équité, renforcé par leur rôle de modèle pour les législations provinciales. Pour toutes ces raisons, nous croyons que la Commission doit réaffirmer avec force le caractère d'ordre public de la partie III du *Code canadien du travail* et s'opposer à toutes mesures qui auraient pour effet de permettre une entente négociée offrant de moins bonnes conditions que celles prévues dans le Code.

2. Examen des normes en vigueur : ce qui doit être amélioré ou ajouté

2.1 Le retrait préventif

La partie III du *Code canadien du travail* prévoit aux articles 204 et suivants les modalités s'appliquant à la réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, lorsque ses activités professionnelles courantes constituent un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant. Le problème, c'est que si l'employeur démontre « *qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical* », cette dernière a droit à un congé, mais sans solde. Nous dénonçons vigoureusement cette situation, qui pénalise injustement les femmes oeuvrant dans des milieux de travail dangereux pour elles, le fœtus, ou l'enfant.

Un dangereux glissement s'opère ici : les entreprises n'assument aucune responsabilité économique quant au retrait préventif des femmes enceintes ou qui allaitent, alors que ces dernières doivent assumer individuellement ces risques associés au travail. Ces dispositions ne reflètent assurément pas les valeurs de notre société, qui a plutôt choisi de collectiviser les risques associés au travail. Pourquoi cela serait-il différent pour le retrait préventif ? En 2005, il est impossible de justifier de telles discriminations envers les femmes enceintes ou qui allaitent. Celles-ci ne devraient en aucun cas devoir épuiser leurs prestations de maternité ou, pire encore, se retrouver sans revenu, parce qu'un employeur ne peut leur offrir un milieu de travail sans danger.

Il faudrait, au minimum, que les travailleuses sous compétence fédérale qui oeuvrent dans des provinces où il existe un programme de retrait préventif payé, puissent en bénéficier au même

titre que les travailleuses assujetties aux normes provinciales. Nous croyons que la Commission doit émettre des recommandations en ce sens.

Nous questionnons par ailleurs le fait que toutes les dispositions touchant la réaffectation et le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ne se retrouvent pas dans la partie II du *Code canadien du travail*, de manière à marquer nettement qu'elles relèvent d'un problème de santé et de sécurité au travail.

Nous demandons :

- que les travailleuses assujetties à la partie III du *Code canadien du travail* soient couvertes par les régimes de retrait préventif dans les provinces où ces programmes existent, ceci afin de leur permettre d'avoir accès à un congé payé.

2.2 Admissibilité aux congés parental et de maternité

Les critères d'admissibilité aux congés parental et de maternité prévus aux articles 206 et 206.1 sont exigeants. Les personnes salariées doivent en effet travailler pour leur employeur sans interruption depuis au moins six mois pour avoir droit aux congés. Compte tenu des valeurs actuelles de la société, nous comprenons mal les raisons qui motivent ces restrictions. Sept provinces canadiennes ont des exigences moins élevées et parmi elles, trois donnent accès à ces congés dès l'embauche. Nous croyons que la législation fédérale doit s'ajuster à ces dernières.

Nous demandons :

- que les congés parental et de maternité soient accessibles dès l'embauche, à l'instar de ce qu'on retrouve au Québec, en Colombie Britannique et au Nouveau Brunswick.

2.3 Les congés de maladie

Nous relevons quatre principaux problèmes au chapitre des congés de maladie. Tout d'abord, le droit au congé de maladie n'est pas clairement établi dans la partie III du Code. On y retrouve plutôt, à l'article 239(1), l'interdiction de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un

employé, ou de prendre contre lui des mesures disciplinaires, en raison d'une absence pour maladie ou accident. Le second problème est relié à la durée du congé, qui ne doit pas dépasser 12 semaines, ce qui nous apparaît trop court. Ensuite, la réintégration dans le poste habituel n'est pas garantie. Finalement, le Code ne prévoit aucun congé de maladie payé.

Au Québec, en 2002, la réforme de la *Loi sur les normes du travail* a fait passer le congé de maladie de 17 à 26 semaines. Nous avons vu trop de personnes congédiées, suite à des absences pour maladie ou accident qui dépassaient 17 semaines, pour ne pas nous réjouir de cette amélioration! Les absences prolongées pour cause d'accident ou de maladie sont souvent synonymes de pauvreté pour les personnes non syndiquées, qui ne bénéficient que rarement d'assurances collectives. Elles doivent alors se rabattre, lorsqu'elles y ont droit, sur les prestations spéciales de l'assurance-emploi, qui n'assurent toutefois que 55 % du revenu pour un maximum de 15 semaines. Les personnes malades ou accidentées qui ont à vivre cette grande vulnérabilité économique durant leur absence du travail ne devraient pas avoir en plus à craindre une perte d'emploi après seulement 12 semaines de congé. Il faut impérativement améliorer cette protection en cas d'accident ou maladie pour les personnes sous compétence fédérale, qui se trouvent dans une situation nettement moins avantageuse que celles qui oeuvrent dans un secteur de compétence provinciale au Québec.

Par ailleurs, au retour d'un congé pour maladie ou accident, la réintégration dans le poste habituel n'est garantie par aucun article de la partie III du Code. L'article 239(1.1) stipule que « *L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant* ». Une personne en désaccord avec la réaffectation imposée par l'employeur doit démontrer qu'elle est toujours en mesure de faire le même travail et c'est elle qui a le fardeau de la preuve. L'expérience nous a démontré au Québec que lorsque l'employeur n'est pas tenu de réintégrer dans son poste habituel la personne qui s'est absentée pour maladie ou accident, la réaffectation laisse place à beaucoup d'abus et de représailles. Le retour dans le poste habituel doit être la norme courante, ce qui n'exclut pas le déplacement d'une personne salariée lorsque les conséquences de la maladie ou de l'accident le

justifient, ce que l'employeur doit prouver. Nous suggérons de prendre exemple sur l'article 79.4 de la *Loi sur les normes du travail* :

« À la fin d'une absence pour cause de maladie ou accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances ».

Finalement, le Code ne prévoit aucun congé de maladie payé. La perte d'une seule journée de salaire représente, pour une personne travaillant cinq jours par semaine une diminution de 20 % de son revenu hebdomadaire. Pour une personne à bas revenus, cela peut être catastrophique.

Nous demandons :

- que le droit à un congé de maladie soit clairement indiqué dans la partie III du *Code canadien du travail*, ce qui permettrait de renforcer et clarifier l'exercice de ce droit;
- que le droit de s'absenter en cas de maladie ou accident soit porté de 12 à 26 semaines, comme au Québec;
- qu'au retour d'une absence pour maladie ou accident, la personne salariée soit réintégrée dans son poste habituel avec tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail;
- que les personnes salariées puissent bénéficier d'une demi-journée de maladie **payée** par mois, cumulable sur 12 mois.

2.4 Le harcèlement psychologique au travail

Depuis de nombreuses années, un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent *Au bas de l'échelle* pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, ces problèmes concernaient 43 % de nos dossiers en 2004/2005⁵. Les conséquences du harcèlement psychologique sont multiples et dévastatrices; les victimes en subissent longtemps les séquelles sur leur santé physique et mentale.

Malheureusement, la partie III du *Code canadien du travail* ne protège pas ces personnes et les recours civils sont coûteux et hors de portée pour la majorité des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Quant aux lois en matière de santé et sécurité au travail, elles sont peu adéquates pour ce type de problème puisqu'elles agissent principalement au moment où il y a lésion professionnelle. Nous savons qu'il faut plutôt, dans les situations de harcèlement psychologique, intervenir le plus tôt possible, bien avant que les lésions ne surviennent. L'expérience démontre que plus on intervient tard dans le processus de harcèlement, moins la réintégration en emploi est possible et plus les dommages sont graves.

Nous demandons :

- que la partie III du *Code canadien du travail* reconnaisse le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'elle responsabilise l'employeur quant aux moyens à prendre pour préserver ce droit et intervenir efficacement face au harcèlement. Le recours doit permettre la réintégration ainsi que le versement de dommages.

2.5 Les exclusions

Au bas de l'échelle s'est toujours positionné en faveur de l'élargissement du caractère universel de la *Loi sur les normes du travail*. Il en va de même pour la partie III du *Code canadien du travail*. Nous croyons que les exclusions doivent être, au mieux, évitées, et au pire, utilisées avec parcimonie et grande prudence. Notre expérience nous démontre clairement que les exclusions entraînent toutes leur lot d'abus et qu'elles opèrent un fort pouvoir d'attraction sur plusieurs

⁵ Si on regarde les cinq dernières années, ce pourcentage était de 38,8 % en 2003/2004, 39,1 % en 2002/2003, 39 % en 2001/2002, 40 % en 2000/2001, 42 % en 1999/2000.

employeurs! Les personnes ayant un statut de cadre, par exemple, sont exclues des dispositions sur la semaine normale de travail et n'ont donc pas droit à la majoration pour le temps supplémentaire. Résultat : une profusion de faux cadres! Nous voyons quantité de travailleuses et de travailleurs qui n'ont du cadre que le titre, pompeusement accordé par l'employeur comme si c'était une promotion. Ces personnes n'ont souvent aucun des pouvoirs habituellement dévolus aux véritables cadres (encore moins le salaire) et tout ce qui change dans leur situation, c'est qu'elles sont désormais exclues du droit au temps supplémentaire.

Dans l'application de la même stratégie patronale, un nombre important de personnes salariées se font faussement attribuer un statut de « travailleur autonome », ce qui les exclut de l'application de toute la loi. Bien sûr, il y existe certains recours contre ces situations abusives, mais les travailleuses et les travailleurs ne les connaissent pas toujours et ils ne sont pas toujours faciles à exercer. Nous reviendrons sur cette question dans la section sur le statut de salarié.

Cela étant dit, certaines exclusions peuvent tout de même permettre la mise en place de dispositions qui sont profitables à la majorité de la main-d'œuvre, tout en tenant compte de la situation spécifique de groupes précis de travailleuses et de travailleurs. Le dosage est cependant délicat et peut avoir des effets pervers, comme l'exclusion totale du droit au temps supplémentaire pour les cadres. Dans ce dernier cas précis, nous optons pour une exclusion partielle plutôt que totale.

Nous demandons :

- que la semaine normale de travail des personnes qui occupent un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction, soit de 45 heures ;
- que l'article 167(3) soit abrogé et que les personnes qui occupent un « poste de directeur » puissent se prévaloir du recours contre les congédiements injustes.

2.6 Le salaire minimum

Au Québec, la très grande majorité des personnes qui touchent le salaire minimum ne sont pas syndiquées (91 %) ⁶, ce sont des femmes dans une proportion de 60 % ⁷ et leur situation économique est loin d'être enviable. En effet, une personne qui travaille 40 heures par semaine au salaire minimum a un salaire annuel de 15 808 \$ ⁸, soit 23 % sous le seuil de faible revenu établi pour une personne seule ⁹. Pour atteindre ce seuil, la semaine de travail doit compter 52 heures. Dans le cas d'une famille de trois personnes, une femme seule avec deux enfants par exemple, la semaine de travail doit compter 80 heures.

Le taux actuel du salaire minimum maintient donc des milliers de personnes dans la pauvreté, même si elles travaillent à temps plein. Pourtant, en 1976, le Canada adhérait au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et le Québec le ratifiait la même année. Les États signataires de ce Pacte reconnaissent « *le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: la rémunération qui procure au minimum, à tous les travailleurs (...) une existence décente pour eux et pour leur famille* » (art. 7). Le Québec n'honore pas la signature qu'il a apposée au bas de ce Pacte et d'ailleurs, le 4 décembre 1998 à Genève, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU blâmait le Canada et le Québec, notamment au sujet des taux du salaire minimum, et affirmait que ces taux sont trop bas et ne permettent pas aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir un niveau de vie suffisant pour combler leurs besoins et ceux de leurs familles.

Plusieurs études ¹⁰ attaquent sérieusement le mythe des effets dévastateurs de l'augmentation du salaire minimum sur l'emploi et concluent qu'une hausse du salaire minimum peut avoir plusieurs impacts positifs :

⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, octobre 2004.

⁷ Supra.

⁸ Selon les taux en vigueur en octobre 2005.

⁹ Calculs basés sur une semaine de 40 heures et sur le seuil de faible revenu 2004 établi par Statistique Canada pour une personne seule, puis indexé par nous avec l'IPC estimé par le Conference Board pour 2005.

¹⁰ Voir : Card, D. et Krueger, A.B. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*, Princeton University Press, 1995.

Bernstein, J. et Schmitt, J. *Making Work Pay*, Economic Policy Institute, Washington, 1998.

Thompson, J. *Oregon's Increasing Minimum Wage Brings Raises to Former Welfare Recipients and Other Low-Wage Workers Without Job Losses*, Oregon Center for Public Policy, Silverton, 1999.

Bernstein, J. *Minimum Wage and Its effects on Small Business*, Economy Policy Institute, Washington, 2004.

- amélioration des conditions de vie des bas salariés
- effet d'entraînement à la hausse sur les salaires situés juste au-dessus du salaire minimum
- valorisation de ces emplois
- diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes
- plus grande facilité d'embauche pour les entreprises
- diminution du roulement de personnel et augmentation de la stabilité en emploi
- augmentation de la motivation et de la productivité
- augmentation de l'emploi dans certains secteurs
- plus grand dynamisme dans les entreprises
- adoption de meilleures pratiques de gestion dans les entreprises
- impact positif sur l'activité économique

Nous demandons :

- la réintroduction d'un salaire minimum dans la législation fédérale;
- que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi pour une personne seule. Cela signifie que le salaire minimum devrait être à 9,90 \$ de l'heure.

2.6.1 Les mesures de supplémentation du revenu

Certaines approches préconisent la mise en place de mesures de supplémentation du revenu (MSR) pour compléter un salaire minimum trop bas. Différents gouvernements au Québec ont d'ailleurs instauré ce type de mesure¹¹. *Au bas de l'échelle* n'est pas en faveur des mesures de supplémentation du revenu, qui présentent de nombreux écueils et effets pervers, dont voici les principaux :

Voir aussi Blanchflower et Oswald qui ont démontré en 95 que le niveau d'emploi n'est pas plus élevé là où les salaires sont plus bas et inversement, que le niveau d'emploi n'est pas plus bas là où les salaires sont plus élevés.

¹¹ Nous pensons ici au défunt *programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail* (APPORT) et à l'actuelle *Prime au travail*, mise de l'avant par le gouvernement Charest dans le cadre de son *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*.

- Bien que les MSR puissent apparaître comme des dispositifs permettant d'améliorer la situation économique des bas salariés, un autre objectif, que ce soit au Québec, en France, au Royaume-Uni, ou aux États-Unis, prend souvent le pas sur celui du bien-être des personnes : la promotion de « l' incitation au travail ». Or, cette question de l'incitation au travail dénature complètement la réflexion sur la sécurité économique des personnes en présupposant que le problème économique principal à résoudre n'est pas le manque d'emplois disponibles et le niveau des salaires (ou les autres conditions de travail qui font en sorte qu'un emploi est convenable), mais la volonté de travailler.

- Les MSR risquent d'exercer des pressions à la baisse sur les salaires, ce qui est d'ailleurs reconnu par l'OCDE : « *Éventuellement, l'introduction de telles mesures (mesures générales de type crédits d'impôts ou autres prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi) pourraient permettre de limiter la progression du salaire minimum* »¹². L'OCDE dit encore : « *Un système étendu de prestations liées à l'exercice d'une activité pourrait aussi inciter les employeurs à réduire encore les basses rémunérations* »¹³.

- Le salaire minimum a, entre autres rôles, celui de fixer la valeur minimale du travail dans notre société. En exerçant des pressions à la baisse sur les salaires, les MSR ont pour effet de diminuer cette valeur et d'entraîner une dévalorisation du travail, tant au plan symbolique qu'au plan de la rémunération.

- Les MSR peuvent favoriser l'existence d'emplois de mauvaise qualité : « *Les systèmes de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi posent également la question de la qualité des emplois acceptés par les publics défavorisés. La possibilité de percevoir un complément de salaire peut conduire les bénéficiaires à accepter des emplois mal rémunérés, à temps partiel, n'offrant pas de véritables perspectives d'insertion dans le marché du travail* »¹⁴.

¹² OCDE, *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2003, p. 139.

¹³ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 1998, p. 61.

¹⁴ Supra note 11, p. 140.

- Avec les MSR, on quitte le terrain des relations de travail pour aller sur celui des prestations sociales, ce qui n'est pas sans conséquences. Une prestation sociale n'étant pas du salaire, aucune cotisation n'y est prélevée pour l'assurance-emploi, l'assurance-parentale, les régimes publics de retraite, etc. La sécurité sociale des travailleurs s'en trouve donc directement affectée, alors que cette dernière représente une dimension très importante de la sécurité économique des salarié-e-s. Le fait qu'il s'agisse d'un revenu fiscalisé et non d'un revenu salarial affecte également les montants versés pour le temps supplémentaire, les congés fériés, etc. Cela aussi, l'OCDE le reconnaît : « *Prestations et salaires ne sont pas parfaitement substituables, les salaires ayant en général des implications plus larges, par exemple sur les indemnités de chômage ou le niveau des retraites futures* »¹⁵.
- Quitter le terrain des relations de travail pour aller sur celui des prestations sociales a un autre effet : cela déresponsabilise les entreprises qui peuvent ainsi transférer une partie de leurs coûts salariaux vers les mesures sociales financées par la collectivité. Ces mêmes entreprises réclament régulièrement une réduction de leur participation au financement des programmes sociaux, au nom bien sûr de la compétitivité.
- Quand bien même on jugerait souhaitable la mise en place des MSR, encore faudrait-il s'interroger sur le problème du maintien de la protection offerte par ce biais. Il est généralement reconnu que le gouvernement ne pourrait abaisser le taux du salaire minimum sans en subir des conséquences politiques importantes. Par contre, le gouvernement pourrait mettre en place des MSR et décider de les abolir par la suite, sans en payer un prix politique vraiment élevé. Pour leur part, les travailleuses et les travailleurs pourraient ainsi se retrouver sans MSR, et avec un salaire minimum particulièrement bas, conséquence de la mise en place des MSR. En d'autres termes, un salaire peut être associé plus facilement à des garanties statutaires qu'un revenu fiscalisé, dont le seul maître-d'œuvre est l'État et qui échappe, de ce fait, à la relation salariale, à proprement parler, c'est-à-dire à la transaction entre un employeur et un/une salarié-e-. C'est pourquoi le salaire représente une meilleure protection qu'un MSR.

¹⁵ Supra p. 139.

En somme, plusieurs des désavantages des MSR, tels que ceux que nous venons d'évoquer, ne sont à peu près jamais véritablement pris en compte dans le débat public entourant leur adoption. Il en va de même des effets positifs d'une hausse du salaire minimum, qui sont aussi systématiquement minimisés, alors qu'en même temps les effets négatifs sont largement amplifiés, tant dans la littérature économique, biaisée par des choix théoriques préexistants, que dans les médias ou dans les propos des hommes et femmes politiques. Nous pensons qu'un débat aussi biaisé ne peut conduire qu'à des politiques économiques tout aussi imparfaites, comme celles qui prétendent qu'assurer la sécurité économique des personnes doit nécessairement passer par la fiscalité, préférablement au salaire.

3. Nouvelles formes de relations de travail et travail non conventionnel

3.1 Les disparités de traitement

Le constat est unanime, de plus en plus de gens occupent des emplois à temps partiel, sur appel, temporaires, contractuels, pour une agence de placement, à domicile, etc., et ces emplois sont peu et mal protégés par les lois du travail actuelles, y compris le *Code canadien du travail*, adopté il y a 40 ans et conçu pour des emplois typiques, réguliers, à temps plein, exécutés sur les lieux même de l'entreprise, pour un seul employeur à la fois. L'inadéquation entre la partie III du *Code canadien du travail* et les nouvelles réalités du travail fait en sorte que cette législation ne remplit plus son rôle de protection pour un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs.

La multiplication des statuts d'emploi a de nombreuses conséquences sur les travailleuses et les travailleurs atypiques. Elle entraîne notamment des salaires inférieurs à ceux du personnel régulier à temps plein et un accès réduit, sinon inexistant, aux avantages sociaux. Nous réclamons depuis près de 10 ans que soit introduit au Québec dans la *Loi sur les normes du travail* un principe d'égalité de traitement. Nous refusons que la flexibilité recherchée par les entreprises entraîne les travailleuses et les travailleurs dans l'insécurité économique et la précarité.

Nous demandons :

- qu'un employeur ne puisse accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif:
- que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
- qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité, ou
- qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
- que le travail effectué par cette personne découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire, ou
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Une différence basée sur des critères objectifs tels l'expérience ou la durée de service n'est pas jugée comme une disparité de traitement, si ces critères s'appliquent à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

- Que soit versée une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte des avantages auxquels ont droit les autres personnes salariées.

3.2 Les agences de placement temporaire

Les lois du travail ayant été conçues pour réglementer les relations de travail bipartites, c'est-à-dire entre une ou plusieurs personnes salariées et un seul employeur, les agences de placement temporaire posent le problème de l'identification de l'employeur dans une relation de travail tripartite. En plus du flou juridique quant à l'identification de l'employeur véritable, le travail dans une agence pose de nombreux autres problèmes : discrimination salariale et accès réduit aux avantages sociaux, amplification de la précarité, absence de préavis et de recours lorsque l'entreprise cliente met fin à l'emploi, manque d'accès à la formation, de possibilité d'avancement ou de promotion, clauses abusives venant limiter le droit des travailleuses et des travailleurs d'accepter un emploi permanent dans l'entreprise cliente ou dans un secteur connexe, marchandisation du travail, etc.

Ces éléments sont avantageux pour l'entreprise cliente, mais nettement défavorables aux personnes salariées. Déjà, en 1993, le rapport Tapin¹⁶ notait le développement accéléré des agences de placement temporaire au Québec et précisait que ce développement s'inscrivait dans un mouvement général de précarisation de l'emploi, généré par les entreprises qui cherchent sans cesse à diminuer leurs coûts de main-d'oeuvre. Plus récemment, au Québec, le Rapport Bernier a également mis en lumière les nombreux problèmes reliés aux agences de placement temporaire¹⁷. Alors que le recours à une agence de travail temporaire devrait en principe venir répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre, de plus en plus d'entreprises y ont recours pour combler des besoins structurels, c'est-à-dire pour combler des postes qui seraient normalement permanents. L'ensemble de la situation commande l'urgence de modifier les lois du travail de façon à maintenir une protection adéquate des travailleuses et des travailleurs.

La convention de l'*Organisation internationale du travail* (OIT) sur les agences d'emploi privées (c181.1997) reconnaît le rôle que ces agences peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail, mais vient rappeler la nécessité de protéger les travailleuses et les travailleurs contre les abus. Cette convention stipule que les États doivent déterminer et répartir les responsabilités respectives des agences et des entreprises clientes en matière, notamment, de conditions de travail et de négociation collective.

Le recours à une agence de placement temporaire ne devrait pas permettre:

- de verser à une travailleuse ou un travailleur temporaire un salaire plus bas que celui versé à un travailleur régulier effectuant des tâches comparables;
- de réduire l'accès aux avantages sociaux pour les travailleuses ou les travailleurs temporaires;
- de combler dans l'entreprise des besoins ou des postes autres que temporaires;
- de limiter la liberté de contracter des travailleuses et des travailleurs;
- de développer la précarité du travail.

¹⁶ Tapin, J.R. *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, Québec, 1993.

¹⁷ « *Les relations de travail triangulaires ont non seulement des caractéristiques qui leur sont propres mais donnent lieu à des problèmes d'une nature particulière de telle sorte que le Comité d'experts à jugé utile d'en traiter dans une section qui leur est spécialement consacrée* ». Bernier, J., Vallée, G., Jobin, C. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final, Québec, 2003, p. 487.

Nous demandons :

- que les agences de placement temporaire soient reconnues comme employeur aux fins de la partie III du *Code canadien du travail*;
- que les agences de placement temporaire et les entreprises clientes soient identifiées comme coresponsables des obligations pécuniaires, y compris les indemnités pour perte de salaire, dommages moraux et exemplaires;
- que l'instance compétente ait le pouvoir de déclarer, chaque fois que la situation le commande, que l'agence et l'entreprise cliente ne constituent qu'un seul employeur;
- qu'il soit formellement interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi ou aux entreprises clientes toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter l'accès des travailleuses et des travailleurs à un poste permanent dans l'entreprise cliente, ou dans un secteur ou un territoire donné;
- que la partie III du Code assure l'égalité de traitement entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers, tant au plan du salaire qu'au plan des avantages sociaux. Les travailleuses et les travailleurs d'agences de placement temporaire bénéficieront toutefois des conditions de l'entreprise cliente si elles sont plus avantageuses que celles qui prévalent dans l'agence.

3.3 Le statut de salarié

Les nombreux changements survenus dans l'organisation du travail au cours des dernières années ont entraîné une redéfinition de la relation d'emploi. Le salariat classique ou traditionnel, qui s'établissait dans la subordination juridique limpide envers un donneur d'ouvrage clairement identifié, n'est plus la norme pour un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs. Dorénavant, il n'est plus exceptionnel d'avoir plus d'un employeur, ou encore de travailler ailleurs que sur les lieux même de l'entreprise, ou de fournir les outils nécessaires à l'exécution du travail, ou d'être embauché par un intermédiaire. Le contrôle et la subordination juridique sont parfois moins directs et il est maintenant reconnu que la subordination économique peut être un élément significatif dans la détermination de la relation d'emploi. Le commun des mortels a de la difficulté à s'y retrouver et les travailleuses et les travailleurs qui tentent de faire reconnaître leur statut de salarié n'ont pas la partie facile. Nous croyons que l'instauration d'une présomption de salariat viendrait faciliter l'exercice des recours.

Par ailleurs, de nombreux employeurs tentent d'éviter l'application des lois du travail en transformant du jour au lendemain leur personnel salarié en travailleuses et travailleurs autonomes. Pour plusieurs salariés, cette "offre" est à prendre ou à laisser: ou bien ils deviennent "autonomes", ou bien ils sont congédiés. Pour ces travailleurs et ces travailleuses, rien ne change vraiment dans leur rapport avec l'employeur. Ce dernier ne devient pas leur client, il demeure leur employeur et continue de diriger et de contrôler leur travail. L'employeur évite l'application des lois du travail et le paiement des charges sociales alors que les travailleuses et les travailleurs se retrouvent pour leur part privés de leurs droits de salariés. Au Québec, une nouvelle disposition de la *Loi sur les normes du travail* vient aider les personnes salariées aux prises avec ce problème. En effet, l'article 86.1 dit qu'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 non salarié. Nous suggérons de prendre exemple sur cette disposition et de l'importer dans la partie III du Code.

Enfin, nous tenons à mettre en évidence un important problème : la définition du statut d'employé qu'on retrouve dans la partie I du Code ne s'applique pas à la partie III. En fait la partie III du Code ne présente aucune définition du statut d'employé. À notre avis, on devrait y retrouver la même définition que dans la partie I.

Nous demandons :

- qu'une présomption simple de salariat soit incluse dans la partie III du *Code canadien du travail* ;
- que l'article 86.1 de la *Loi sur les normes du travail* soit importé dans la Partie III du Code ;
- que la définition du statut d'employé comprise dans la partie I du Code s'applique à la partie III.

4. Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles

La durée du travail et conciliation famille/travail sont deux thèmes intimement liés. La durée du travail est en effet au cœur du quotidien des travailleuses et des travailleurs et détermine grandement leur qualité de vie. Les exigences toujours plus grandes des employeurs quant à la disponibilité de la main-d'œuvre posent bien des problèmes, et ces problèmes sont encore plus aigus pour celles et ceux qui ont des responsabilités familiales.

Cela est particulièrement vrai pour les femmes, puisque ce sont encore principalement elles qui prennent soin des enfants et des autres membres de leur famille. On assiste actuellement à une montée fulgurante des problèmes de santé mentale et de stress au travail, qui sont très souvent dus à la difficulté de concilier le travail avec la vie familiale et personnelle.

Les dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* à l'égard de la durée du travail laissent place à certains abus. Aucune période de repas n'y est déterminée et aucune disposition ne vient assurer aux travailleuses et aux travailleurs le droit de prendre des pauses-santé, que leur période de travail dure 8, 10, 12, 14, 16 heures, peu importe. Le maximum d'heures de travail qu'un employeur peut exiger d'une ou d'un salarié dans une journée n'est pas établi, pas plus qu'un minimum d'heures de repos quotidien. Le repos hebdomadaire n'est que de 24 heures et la durée du congé annuel payé est plafonnée en tout et pour tout à trois semaines et cela après six ans de service continu. En dehors des congés parentaux, de maternité et de décès, le Code ne prévoit aucun autre motif acceptable d'absence que la maladie. On parle ici de la maladie de la personne salariée elle-même (pour un maximum de 12 semaines), ou d'un membre de la famille présentant un risque important de décès dans les 26 semaines à venir. Il n'y a aucun autre congé pour responsabilités familiales, ce qui est un réel problème. Toutes ces dispositions accordent un grand pouvoir de gérance aux employeurs et peu de droits aux personnes salariées qui doivent démontrer une disponibilité presque totale à l'entreprise.

Nous tenons toutefois à souligner que la partie III du Code établit une journée normale de 8 heures et une semaine maximale de 48 heures, ce qui est très positif et aide à limiter la durée du travail. Il faut tout de même, selon nous, revoir plusieurs des articles qui touchent la durée du travail, dans la perspective et la volonté de freiner les abus, d'améliorer la conciliation famille/travail, de partager le temps de travail et d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs.

4.1 Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire

Les travailleuses et les travailleurs n'ont pas le droit de refuser de faire du temps supplémentaire. Exception faite du repos hebdomadaire de 24 heures et de la semaine maximale de 48 heures, la *Loi* n'impose aucune limite au nombre d'heures de travail qu'un employeur peut exiger d'une personne salariée. Pour toute autre raison, quiconque refuse de faire du temps supplémentaire sur demande expresse de l'employeur peut se voir congédier. Ce pouvoir de gérance dévolu aux employeurs quant aux horaires de travail apparaît abusif et enlève aux personnes salariées leur dimension humaine pour les réduire à un élément parmi tant d'autres dans le processus de production de l'entreprise.

Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire est reconnu en Saskatchewan après une semaine de 44 heures, en Ontario après la durée habituelle de la journée de travail ou après une semaine de 48 heures, au Québec après une journée de 12 ou 14 heures selon que l'horaire soit variable ou non et après une semaine de 50 heures. Au Manitoba, le droit de refus survient après une journée de huit heures et une semaine de 40 heures, et on y limite le droit de gérance de l'employeur en précisant qu'il ne comprend pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires. (art.16).

Au Québec, une personne peut aussi refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, quand sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé, ou l'éducation de son enfant, ou à l'état de santé de certains membres de sa famille.

Nous demandons :

- qu'une personne salariée puisse refuser de travailler plus d'une heure au-delà son horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, le droit de refus s'exerce après huit heures par jour. Pour les personnes salariées qui ont un horaire variable à qui l'employeur doit remettre l'horaire une semaine à l'avance, c'est cet horaire tel qu'il a été prévu qui s'applique.

Nous proposons que cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

- qu'une personne salariée puisse refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, quand sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé, ou l'éducation de son enfant, ou à l'état de santé de certains membres de sa famille.

4.2 La possibilité de reprendre le temps supplémentaire en temps

La partie III *du Code canadien du travail* n'offre pas explicitement aux personnes salariées la possibilité de reprendre le temps supplémentaire en temps. Cette façon de faire peut aider les parents à concilier la famille et le travail et nous croyons que son introduction dans le Code serait bénéfique.

Nous demandons :

- que les employeurs puissent, à la demande des personnes salariées, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé équivalent aux heures supplémentaires effectuées, majoré de 50 %.

4.3 Les horaires de travail

Les travailleuses et les travailleurs qui travaillent selon des horaires variables devraient être en mesure de connaître leurs horaires de travail avec un délai suffisant pour organiser leur vie familiale et leurs activités personnelles. Cela n'est malheureusement pas fréquent, ce qui signifie pour plusieurs l'épuisante et complexe tâche d'organiser la garde des enfants en fonction de l'horaire de travail, pour voir ensuite, trop souvent, cet horaire chamboulé à la dernière minute.

Nous demandons :

- que l'employeur indique par écrit à chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine. Si la personne salariée n'a pas reçu son horaire de travail une semaine à l'avance, l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines. En cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, le point précédent ne s'applique pas.

4.4 Disponibilité hors des lieux de travail

Un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs sont contraints de porter un téléavertisseur et de demeurer à la disposition de leur employeur en **dehors** de leurs heures régulières de travail et des lieux de travail. L'entreprise peut ainsi offrir un service 24 heures à ses clients à très peu de frais, puisqu'elle ne paie son personnel que lorsqu'il est appelé. Ceux-ci ne reçoivent aucune prime ou indemnité particulière pour être ainsi à la disposition de l'employeur même si cela leur demande de limiter leurs activités personnelles et familiales. L'article 11.1 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* laisse de nombreuses personnes sans protection, puisqu'il ne prévoit que la situation des personnes qui sont en disponibilité **sur** les lieux de travail.

Nous demandons :

- que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux de travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité établie en s'inspirant des principales conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.

4.5 Les congés personnels et pour responsabilités familiales

Tel que mentionné précédemment, en dehors des congés parentaux, de maternité et de décès, le Code ne prévoit aucun autre motif acceptable d'absence que la maladie (de la personne salariée elle-même, ou d'un membre de la famille). Une absence du travail, pour toute autre raison ou urgence, peut entraîner des représailles ou un congédiement. Au Québec, la crise du verglas de janvier 1998 a très bien mis en lumière ce problème et la Commission Nicolet, qui a eu le mandat de faire enquête sur cette crise, l'a d'ailleurs souligné. Les personnes salariées devraient bénéficier de congés personnels, sans solde, afin de pouvoir parer à des urgences, de quelque nature qu'elles soient (tempête, toit qui coule, chauffe-eau qui perce, etc.) et sans encourir le risque d'un congédiement.

Par ailleurs, afin de favoriser une meilleure conciliation famille/travail et de tenir compte de nouvelles réalités sociales comme le vieillissement de la population et le virage ambulatoire, il faut introduire dans la partie III du Code des congés pour responsabilités familiales, ce qui existe d'ailleurs dans toutes les provinces sauf trois (Alberta, Manitoba, Terre-Neuve). Ces responsabilités familiales peuvent consister notamment à prendre soin d'un parent (grands-parents, parents, frères, soeurs, enfants, conjoints, enfants du conjoint, beaux-parents, gendres, brus, petits-enfants, etc.) malade ou en perte d'autonomie, à remplir des responsabilités parentales, etc.

Il peut toutefois être catastrophique pour les bas salariés de perdre des jours de salaire à cause d'obligations familiales et le fait d'inclure dans la partie III du *Code canadien du travail* des congés pour obligations familiales **payés**, serait une reconnaissance de la contribution sociale des

personnes qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille, et on parle essentiellement ici de la contribution des femmes.

Nous demandons :

- que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours de congé personnel par année, **sans solde** et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur ;
- que les personnes salariées puissent bénéficier de dix jours de congé pour responsabilités familiales par année, fractionnables en demi-journées sans consentement de l'employeur ;
- que cinq de ces journées soient **payées**.

4.6 Le congé annuel

Le congé annuel accordé par la partie III du Code est très court: deux semaines payées après un an de service, puis trois semaines après six ans de service. C'est là le maximum de vacances auquel peut prétendre une travailleuse ou un travailleur non syndiqué et c'est insuffisant, particulièrement pour les familles. De plus, le Code ne prévoit pas le droit de prendre ces semaines de congé de manière consécutive. Ces conditions sont dépassées si on les compare à celles que l'on retrouve dans de nombreux pays industrialisés, notamment en Europe où la norme minimale pour le congé annuel est de quatre ou cinq semaines.

En plus d'augmenter la durée du congé annuel, il faudrait rendre son accès plus progressif, cela afin de tenir compte de la diminution marquée de la durée moyenne de service continu chez les personnes salariées.

Nous demandons les congés annuels suivants :

- moins d'un an = 1.5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines consécutives (6 %)
- 1 an à moins de 5 ans = 3 semaines consécutives (6 %)
- 5 ans et plus = 4 semaines consécutives (8 %)

À la demande de la personne salariée, une des semaines de vacances peut être prise de manière non consécutive aux autres semaines de vacances auxquelles elle a droit.

4.7 Les périodes de repas et les pauses-santé

Étonnamment, la partie III du *Code canadien du travail* ne fait aucune mention des périodes de repas auxquelles ont droit les personnes salariées. Aussi incroyable que cela puisse paraître, il est permis à un employeur d'exiger un nombre illimité d'heures de travail dans une journée, sans pause-santé ni véritable arrêt pour les repas. Seules les dispositions en matière de santé et de sécurité au travail peuvent intervenir en cas d'abus. La partie III du Code, en tant que législation qui établit des normes minimales de travail, doit stipuler un temps d'arrêt pour les repas et pour les pauses-santé. Seules deux provinces (le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse) n'ont pas de dispositions pour les périodes de repas.

Nous demandons :

- que les personnes salariées soient autorisées à quitter leur poste de travail durant la période de repas; dans le cas où il est impossible de les relever de leur poste, que la période de repas soit payée à temps double;
- que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient accordées; dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double¹⁸.

4.8 La période de repos hebdomadaire

Les dispositions prévues dans la partie III du Code à l'égard du repos hebdomadaire ne sont guère généreuses. On n'y n'accorde en effet que 24 heures consécutives de repos par semaine. Une personne peut, par exemple, travailler un samedi jusqu'à 17h et devoir reprendre le travail le lendemain à 17h. Elle aura eu la période légale de 24 heures de repos, mais aura travaillé le samedi et le dimanche, en plus des jours de semaine ! Un repos hebdomadaire de 36 heures permettrait aux travailleuses et aux travailleurs de bénéficier d'une véritable journée sans travail. La Colombie-Britannique et le Québec accordent pour leur part 32 heures de repos

¹⁸Une mesure semblable a été proposée dans le Rapport Thomson, *Rights and Responsibilities in a Changing Workplace: a Review of Employment Standards in British Columbia*. (1994)

hebdomadaire, la Saskatchewan 48 heures dans les commerces de détail qui comptent plus de 10 personnes salariées et le Yukon 48 heures dans tous les secteurs.

Nous demandons :

- qu'un repos hebdomadaire de 36 heures soit prévu à la partie III du *Code canadien du travail*.

5. Dispositions d'exécution du Code

5.1 La protection lors de l'exercice d'un droit reconnu dans la loi

Ce qui saute d'abord aux yeux lorsqu'on examine la partie III du *Code canadien du travail*, c'est la très grande faiblesse et même, dans certains cas, l'absence totale de protection des personnes salariées lors de l'exercice d'un droit reconnu dans la loi. Par exemple, une personne qui a déposé une plainte pécuniaire n'est pas protégée contre les représailles comme les mises à pied, les rétrogradation ou les mesures disciplinaires, et elle ne sera protégée contre les congédiements que si elle justifie de l'année de service continu nécessaire pour bénéficier de la protection contre les congédiements injustes (art. 240). Si elle ne justifie pas de cette année de service continu, elle n'a aucun autre recours, ce qui représente un manque majeur dans les normes du travail fédérales.

Par ailleurs, il n'existe aucune protection spécifique pour les personnes qui fournissent des renseignements ou des témoignages lors d'une enquête menée dans le cadre la partie III du Code. Seul l'article 256(1) en fait mention en stipulant qu'un employeur encourt une amende maximale de 5 000 \$ s'il renvoie ou menace de renvoyer, ou désavantage de quelque façon que ce soit :

- a. une personne qui a témoigné ou est sur le point de le faire dans une enquête tenue sous le régime de la partie III du Code;
- b. une personne qui a fourni des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé.

Selon notre compréhension, cet article ne garantit ni le versement du salaire perdu ni la réintégration en emploi des personnes qui auraient été congédiées suite à une quelconque

implication dans une enquête. La partie III du Code doit interdire spécifiquement tous ces types de pratiques et offrir des réparations complètes aux victimes.

Quant à la protection en cas de maladie et grossesse, elle existe aux articles 209.3 et 239, mais le fardeau de preuve incombe aux personnes salariées, qui doivent en plus présenter une preuve hors de tout doute. Cette protection est ainsi plus virtuelle que réelle. Ces dispositions viennent ici renforcer le déséquilibre qui prévaut dans le rapport de force entre les employeurs et les personnes salariées. La correction de cette lacune aurait en outre pour effet d'amener les normes fédérales au niveau des normes des provinces qui ont toutes, sans exception, des dispositions pour protéger l'exercice d'un droit.

Nous demandons :

- que la partie III du *Code canadien du travail* interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour l'exercice d'un droit reconnu dans la partie III du Code;
- que la partie III du *Code canadien du travail* interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour avoir fourni des renseignements ou un témoignage dans une enquête tenue sous le régime de la partie III du Code;
- qu'une présomption en faveur des personnes salariées s'applique dans les cas de maladie, de grossesse, et pour l'exercice d'un droit;
- que les pouvoirs de l'arbitre en matière de pratiques interdites soient les mêmes que ceux prévus pour les congédiements injustes à l'article 242 (3.1).

5.2 La protection contre les congédiements injustes

Nous insistons fortement sur l'importance de maintenir l'accès à la protection contre les congédiements injustes après un an de service continu. Plusieurs éléments plaident en faveur de ce maintien. Il y a d'abord la précarisation du travail, qui se caractérise entre autres par une diminution marquée de la durée moyenne de service continu. Au Québec, le Rapport Bernier¹⁹ a démontré clairement que le travail temporaire a représenté la forme de travail atypique la plus

¹⁹ Supra note 17, p. 50-51.

courante entre 1997 et 2001. On peut donc présumer que de moins en moins de personnes salariées sont protégées contre les congédiements injustes. Modifier le Code pour augmenter la durée de service continu exigée pour bénéficier de cette protection serait aller à l'encontre de l'évolution du marché du travail. Ce n'est assurément pas ce que nous attendons de la révision de la partie III du *Code canadien du travail*.

Par ailleurs, les employeurs ne devraient pas avoir besoin d'une « période de probation » supérieure à un an pour savoir si quelqu'un fait ou non l'affaire. Si c'est le cas, on peut questionner leur capacité à gérer leurs « ressources humaines ». Rappelons en outre que l'accès au recours contre les congédiements injustes après un an de service n'empêche en aucune manière un employeur de congédier une ou un salarié au-delà de cette période, dès lors qu'il s'agira bien d'un congédiement fait pour une cause juste et suffisante.

Nous demandons :

- que l'accès au recours à l'encontre d'un congédiement injuste après un an de service continu soit maintenu.

5.3 La représentation des personnes salariées

Contrairement à ce qui prévaut pour les travailleuses et les travailleurs sous compétence provinciale au Québec, les personnes salariées qui déposent une plainte non monétaire en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* n'ont pas droit à la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat. Ces personnes risquent fort de se retrouver, à l'étape de la médiation ou de l'arbitrage, face à un employeur qui aura quant à lui les services d'un avocat.

Bien que les frais juridiques soient remboursés aux personnes salariées lorsqu'elles ont gain de cause, elles doivent tout de même être en mesure de courir ce risque financier. Contrairement à la plupart des employeurs, elles n'ont que rarement les moyens de se payer de tels services et sont donc nettement défavorisées dans l'exercice de leurs recours. Cette absence de services juridiques gratuits est un frein majeur à l'exercice des droits des personnes salariées non syndiquées, victimes d'un employeur fautif.

Notre expérience nous démontre à quel point ces personnes sont démunies lorsqu'elles se font offrir un règlement qu'elles sont incapables d'évaluer. Nous savons aussi que plusieurs personnes sont davantage incitées à déposer une plainte lorsqu'elles apprennent qu'elles pourront bénéficier de la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat de la *Commission des normes du travail*.

Nous demandons :

- que les personnes non syndiquées qui déposent une plainte en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* puissent bénéficier de la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat, ceci afin d'améliorer de manière significative l'exercice de leurs droits.

5.4 L'exécution des jugements

Nous tenons à souligner que le traitement des plaintes pécuniaires fonctionne très bien et que le système d'ordonnance et d'exécution des ordres de paiement et des ordonnances est efficace. Ce constat est unanime chez toutes les personnes que nous avons consultées.

Cependant, l'exécution des jugements pour les plaintes non pécuniaires n'est pas assurée, ce qui pose un problème majeur aux personnes salariées sous compétence fédérale, qui doivent assumer elles-mêmes les démarches juridiques qui y sont associées. D'une part, ce fardeau est trop lourd et ne devrait pas reposer sur les épaules des travailleuses et des travailleurs victimes d'employeurs fautifs, d'autre part il est vraiment absurde qu'un processus de plainte, qui demande courage, temps, énergie, argent, se termine par des jugements non exécutés.

Nous demandons :

- que la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales proposent un mécanisme d'exécution des jugements.

5.5 Le respect de loi

La meilleure loi au monde ne vaut pas grand-chose si elle n'est pas respectée. Comment s'assurer d'un bon degré de respect de la partie III du *Code canadien du travail*? Cela fait appel à des interventions de différents niveaux. D'une part, la loi doit être connue des employeurs et des mesures doivent être mises en place pour les inciter à la respecter. D'autre part, elle doit être connue des travailleuses et des travailleurs, qui doivent absolument pouvoir compter sur un traitement des plaintes efficace, et cela tout au long du processus.

- Des campagnes publiques doivent être menées régulièrement afin d'informer la population et les employeurs sur les principales normes ou sur des thèmes qu'on jugera pertinents selon la conjoncture. Par exemple, au Québec, la *Commission des normes du travail* (CNT) a fait des campagnes publiques dans les transports en commun sur l'interdiction de congédier une femme enceinte, l'obligation de payer les périodes de formation, etc. Elle a également fait une vaste campagne d'information lors de l'entrée en vigueur du recours contre le harcèlement psychologique au travail.
- L'affichage de la partie III du *Code canadien du travail* devrait être obligatoire dans tous les milieux de travail.
- Des enquêtes préventives doivent être effectuées de manière aléatoire dans les entreprises (bien qu'elles puissent viser des secteurs précis) afin de vérifier le degré de respect de la loi.
- Les employeurs récidivistes doivent se faire imposer des amendes significatives. On devrait également les cibler pour des enquêtes préventives.
- Les personnes salariées doivent pouvoir déposer des plaintes anonymes.
- Les enquêtes effectuées dans une entreprise suite au dépôt d'une plainte pécuniaire doivent être élargies afin de vérifier le respect de l'intégralité de la loi par cette entreprise. Lorsqu'un employeur ne paie pas le temps supplémentaire, il est généralement en

infraction pour toutes les personnes salariées de son entreprise, pas seulement pour celle qui a déposé une plainte et il ne respecte peut-être pas toutes les normes légales.

- En aucun cas les travailleuses et les travailleurs ne doivent être mis dans l'obligation de tenter un règlement à l'amiable avec leur employeur avant de pouvoir déposer une plainte.

Résumé des revendications

Retrait préventif

- que les travailleuses assujetties à la partie III du *Code canadien du travail* soient couvertes par les régimes de retrait préventif dans les provinces où ces programmes existent, cela afin de leur permettre d'avoir accès à un congé payé.

Admissibilité aux congés parental et de maternité

- que les congés parental et de maternité soient accessibles dès l'embauche, à l'instar de ce qu'on retrouve au Québec, en Colombie Britannique et au Nouveau Brunswick.

Congés de maladie

- que le droit à un congé de maladie soit clairement indiqué dans la partie III du *Code canadien du travail*, ce qui permettrait de renforcer et clarifier l'exercice de ce droit.
- que le droit de s'absenter en cas de maladie ou accident soit porté de 12 à 26 semaines, comme au Québec.
- qu'au retour d'une absence pour maladie ou accident, la personne salariée soit réintégrée dans son poste habituel avec tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- que les personnes salariées puissent bénéficier d'une demi-journée de maladie **payée** par mois, cumulable sur 12 mois.

Harcèlement psychologique

- que la partie III du *Code canadien du travail* reconnaisse le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et qu'elle responsabilise l'employeur quant aux moyens à prendre pour préserver ce droit et intervenir efficacement face au harcèlement. Le recours doit permettre la réintégration ainsi que le versement de dommages.

Exclusions

- que la semaine normale de travail des personnes qui occupent un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction, soit de 45 heures.
- que l'article 167(3) soit abrogé et que les personnes qui occupent un poste de directeur puissent se prévaloir du recours contre les congédiements injustes.

Salaire minimum

- la réintroduction d'un salaire minimum dans la législation fédérale.
- que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi pour une personne seule. Cela signifie que le salaire minimum soit fixé à 9,90 \$ de l'heure.

Disparités de traitement

- qu'un employeur ne puisse accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif :
 - . que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
 - . qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité, ou
 - . qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
 - . que le travail effectué par cette personne découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire, ou
 - . que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Une différence basée sur des critères objectifs tels l'expérience ou la durée de service n'est pas jugée comme une disparité de traitement, si ces critères s'appliquent à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

- que soit versée une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte des avantages auxquels ont droit les autres personnes salariées.

Agences de placement temporaire

- que les agences de placement temporaire soient reconnues comme employeur aux fins de la partie III du *Code canadien du travail*.
- que les agences de placement temporaire et les entreprises clientes soient identifiées comme coresponsables des obligations pécuniaires, y compris les indemnités pour perte de salaire, dommages moraux et exemplaires.
- que l'instance compétente ait le pouvoir de déclarer, chaque fois que la situation le commande, que l'agence et l'entreprise cliente ne constituent qu'un seul employeur.
- qu'il soit formellement interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi ou aux entreprises clientes toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter l'accès des travailleuses et des travailleurs à un poste permanent dans l'entreprise cliente, ou dans un secteur ou un territoire donné.
- que la partie III du Code assure l'égalité de traitement entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers, tant au plan du salaire qu'au plan des avantages sociaux. Les travailleuses et les travailleurs d'agences de placement temporaire bénéficieront toutefois des conditions de l'entreprise cliente si elles sont plus avantageuses que celles qui prévalent dans l'agence.

Statut de salarié

- qu'une présomption simple de salariat soit incluse dans la partie III du *Code canadien du travail*.
- que l'article 86.1 de la *Loi sur les normes du travail* soit importé dans la Partie III du Code.
- que la définition du statut d'employé comprise dans la partie I du Code s'applique à la partie III.

Temps supplémentaire

- qu'une personne salariée puisse refuser de travailler plus d'une heure au-delà son horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, le droit de refus s'exerce après huit heures par jour. Pour les personnes salariées qui ont un horaire variable à qui l'employeur doit remettre l'horaire une semaine à l'avance, c'est cet horaire tel qu'il a été prévu qui s'applique.

Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

- qu'une personne salariée puisse refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, quand sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé, ou l'éducation de son enfant, ou à l'état de santé de certains membres de sa famille.
- que les employeurs puissent, à la demande des personnes salariées, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé équivalent aux heures supplémentaires effectuées, majoré de 50 %.

Horaires de travail et disponibilité

- que l'employeur indique par écrit à chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine. Si la personne salariée n'a pas reçu son horaire de travail une semaine à l'avance, l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines. En cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, le point précédent ne s'applique pas.
- que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux de travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité établie en s'inspirant des principales

conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.

Congés personnels et pour responsabilités familiales

- que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours de congé personnel par année, **sans solde** et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur.
- que les personnes salariées puissent bénéficier de dix jours de congé pour responsabilités familiales par année, fractionnables en demi-journées sans consentement de l'employeur.
- que cinq de ces journées soient **payées**.

Congés annuels

- moins d'un an = 1.5 jour par mois de service, pour un maximum de 3 semaines (6 %)
- 1 an à moins de 5 ans = 3 semaines consécutives (6 %)
- 5 ans et plus = 4 semaines consécutives (8 %)

À la demande de la personne salariée, une des semaines de vacances peut être prise de manière non consécutive aux autres semaines de vacances auxquelles elle a droit.

Pauses et périodes de repos

- que les personnes salariées soient autorisées à quitter leur poste de travail durant la période de repas; dans le cas où il est impossible de les relever de leur poste, que la période de repas soit payée à temps double.
- que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient accordées; dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.
- qu'un repos hebdomadaire de 36 heures soit prévu à la partie III du *Code canadien du travail*.

Protection lors de l'exercice d'un droit reconnu dans la loi

- que la partie III du *Code canadien du travail* interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour l'exercice d'un droit reconnu dans la partie III du Code.
- que la partie III du *Code canadien du travail* interdise les congédiements, suspensions, mises à pied, rétrogradations ou mesures disciplinaires, pour avoir fourni des renseignements ou un témoignage dans une enquête tenue sous le régime de la partie III du Code.
- qu'une présomption en faveur des personnes salariées s'applique dans les cas de maladie, de grossesse, et pour l'exercice d'un droit.
- que les pouvoirs de l'arbitre en matière de pratiques interdites soient les mêmes que ceux prévus pour les congédiements injustes à l'article 242 (3.1).

Protection contre les congédiements

- que l'accès au recours à l'encontre d'un congédiement injuste après un an de service continu soit maintenu.

Représentation des personnes salariées non syndiquées

- que les personnes non syndiquées qui déposent une plainte en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* puissent bénéficier de la représentation gratuite d'une avocate ou d'un avocat, cela afin d'améliorer de manière significative l'exercice de leurs droits.

Exécution des jugements

- que la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales proposent un mécanisme d'exécution des jugements.

Respect de la loi

- que des campagnes publiques soient menées régulièrement afin d'informer la population et les employeurs sur les principales normes ou sur des thèmes qu'on jugera pertinents selon la conjoncture. Par exemple, au Québec, la *Commission des normes du travail* (CNT) a fait des campagnes publiques dans les transports en commun sur l'interdiction de congédier une femme

enceinte, l'obligation de payer les périodes de formation, etc. Elle a également fait une vaste campagne d'information lors de l'entrée en vigueur du recours contre le harcèlement psychologique au travail.

- que l'affichage de la partie III du *Code canadien du travail* soit obligatoire dans tous les milieux de travail.
- que des enquêtes préventives soient effectuées de manière aléatoire dans les entreprises (bien qu'elles puissent viser des secteurs précis) afin de vérifier le degré de respect de la loi .
- que les employeurs récidivistes se fassent imposer des amendes significatives. On devrait également les cibler pour des enquêtes préventives.
- que les personnes salariées puissent déposer des plaintes anonymes.
- que les enquêtes effectuées dans une entreprise suite au dépôt d'une plainte pécuniaire soient élargies afin de vérifier le respect de l'intégralité de la loi par cette entreprise.
- qu'en aucun cas les travailleuses et les travailleurs ne soient mis dans l'obligation de tenter un règlement à l'amiable avec leur employeur avant de pouvoir déposer une plainte.