

DOCTRINE

THÈME : LOIS DU TRAVAIL

1er envoi - NOVEMBRE 2002

Vous trouverez ci-après le communiqué de presse et son annexe déposés par monsieur Jean Rochon au sujet de la loi sur les normes du travail. Ces deux documents sont datés du 7 novembre 2002.

Ce projet de loi doit être discuté en commission parlementaire avant d'être voté à l'Assemblée Nationale.

Je vous le fais parvenir à titre d'information.

Jean-Guy Duchaine

jgd@jgdconseil.ca

Révision de la Loi sur les normes du travail - JEAN ROCHON PRESENTE DES MESURES POUR AMELIORER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS

QUEBEC, le 7 nov. /CNW/ - Le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, monsieur Jean Rochon, a présenté aujourd'hui les mesures proposées dans le projet de loi 143 déposé à l'Assemblée nationale afin de réviser la "Loi sur les normes du travail". Cette révision permettra d'améliorer les conditions de travail de plus de 1 600 000 travailleuses et travailleurs québécois, soit 58,3 % de la main-d'œuvre, qui n'ont que la protection de la "Loi sur les normes du travail" pour l'établissement de leurs conditions de travail. De ce groupe, une grande proportion sont des jeunes de 15 à 29 ans.

"La "Loi sur les normes du travail" doit être adaptée afin de tenir compte des nombreux changements survenus ces dernières années non seulement dans le monde du travail, mais dans l'ensemble de la société. Les mesures proposées par cette révision substantielle visent l'atteinte de trois objectifs précis : élargir la protection de la Loi à un plus grand nombre de salariés, soutenir davantage la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale et assurer une meilleure protection aux salariés, et cela, tout en tenant compte de la réalité des entreprises québécoises", a déclaré Jean Rochon.

Les mesures prévoient notamment un recours spécifique pour les victimes de harcèlement psychologique, le droit du salarié de s'absenter pour prendre soin d'un proche, l'augmentation de la période d'absence autorisée en cas de maladie, l'élargissement de certaines protections de la Loi aux salariés agricoles, aux gardiennes et gardiens de personnes ainsi qu'aux domestiques qui résident chez leur employeur. Les changements proposés comprennent aussi des modifications dans le calcul des indemnités pour les jours fériés, entre autres pour favoriser les salariés à temps partiel, et une diminution de 3 à 2 ans de la période de service continu requise pour contester un congédiement. De plus, les travailleuses et les travailleurs bénéficieront d'une meilleure protection de leur statut de salarié, pour éviter que ce statut ne soit modifié sans raison pour celui d'entrepreneur.

"Cette révision concrétise l'engagement pris par le gouvernement de moderniser nos lois du travail afin de tenir compte des nouvelles réalités. Le "Code du travail", qui régit les relations du travail pour les salariés syndiqués, a déjà été modifié et il convient maintenant, dans une démarche d'équité et de solidarité envers l'ensemble des salariés, d'assurer une meilleure protection et une meilleure qualité de vie aux travailleuses et aux travailleurs qui ne sont pas autrement représentés. La révision de la "Loi sur les normes du travail" s'inscrit de plus en droite ligne avec le plan d'action du gouvernement qui vise le maintien et la création d'emplois de qualité, des emplois qui assurent un niveau de vie décent, qui permettent une véritable qualité de vie personnelle et familiale et qui sont accompagnés de conditions de travail acceptables", a poursuivi le ministre.

La présentation de ce projet fait suite aux consultations publiques qui se sont tenues de la mi-mai à la mi-juin derniers auprès d'environ 40 groupes concernés, sur la base d'un document de consultation intitulé "Revoir les normes du travail, un défi collectif". Le principal enjeu d'une telle révision consistait à trouver le juste équilibre afin de répondre aux préoccupations des salariés tout en tenant compte de la réalité des entreprises québécoises.

"Avec les mesures législatives proposées à l'Assemblée nationale, je suis confiant que tant les salariés que les employeurs bénéficieront de la mise en oeuvre de ces modifications. La modernisation de la "Loi sur les normes du travail" est en effet l'un des outils privilégiés pour soutenir le développement du capital humain, qui constitue sans contredit la plus grande richesse et le meilleur facteur concurrentiel des entreprises", a conclu Jean Rochon.

La liste des mesures est jointe en annexe. Un document détaillé sur les mesures proposées ainsi que le texte intégral du projet de loi sont disponibles à l'adresse Internet suivante : <http://www.travail.gouv.qc.ca/>

ANNEXE

Les principales modifications proposées à la Loi sur les normes du travail

Regroupées sous sept thèmes, les principales modifications proposées sont:

1. Le renforcement du caractère universel de la Loi :

- élargir la portée de la Loi aux salariés agricoles, aux gardiens et gardiennes de personnes et aux domestiques qui résident chez leur employeur, selon certaines modalités.

2. Le harcèlement psychologique au travail :

- introduire dans la Loi une définition du harcèlement psychologique, un droit pour les salariés de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, une obligation aux employeurs de prendre les moyens pour assurer un tel milieu et un recours spécifique pour les salariés.

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

- augmenter de 5 à 10 le nombre de jours durant lesquels un salarié peut s'absenter sans salaire pour des raisons parentales ou familiales et élargir la portée de cette mesure à d'autres membres de la famille (conjoint, enfant, enfant de son conjoint, père, mère, frère ou sœur, grands-parents);

- instituer le droit de s'absenter, sans salaire, pour une durée maximale de 12 semaines lorsque ces mêmes personnes sont atteintes d'une maladie grave ou ont subi un grave accident;

- clarifier le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident du salarié et augmenter de 17 à 26 semaines la période d'absence permise pour ces motifs;

- faire passer la période de repos minimale de 24 à 32 heures consécutives par semaine;

- introduire un droit de refus de travailler plus de 4 heures au-delà des heures quotidiennes habituelles de travail ou plus de 14 heures par jour, selon la période la plus courte, et au-delà de 50 heures par semaine;

Cabinet-conseil JG Duchaine

Management et ressources humaines

- préserver le lien d'emploi du salarié qui s'absente pour toute la durée des congés parentaux et lui permettre de réintégrer son emploi habituel lors de son retour au travail.

4. L'amélioration de la protection des salariés :

- diminuer de 3 ans à 2 ans la période de service continu requise pour exercer le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante;

- protéger le statut de salarié pour enrayer la prolifération des "faux travailleurs autonomes".

5. Les jours fériés, chômés et payés :

- supprimer les problèmes d'admissibilité liés aux notions de jour ouvrable et de service continu et remplacer le mode de calcul du

montant de l'indemnité pour favoriser l'accès aux jours fériés ou à une indemnité pour les travailleurs à temps partiel ou contractuels. L'indemnité sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

6. La garantie de paiement du salaire minimum :

- indiquer explicitement dans la Loi que le salarié a le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement;

- le salarié habituellement à pourboire :

- introduire dans le règlement une définition du salarié à pourboire pour préciser à qui s'applique le salaire de 6,45\$ de l'heure;

- permettre une convention de partage des pourboires seulement si le salarié qui a fourni le service pour lequel le pourboire a été versé y consent;

- interdire qu'on oblige un salarié à payer des frais reliés à des pourboires versés lors de l'utilisation d'une carte de crédit;

- paiement des outils, des frais de voyage, de la formation et de l'uniforme :

- interdire à un employeur d'exiger le paiement du matériel ou des outils lorsque cela a pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum et prévoir le remboursement des frais de voyage effectué à la demande de l'employeur;

- assurer le droit du salarié à un salaire lorsqu'une formation est exigée par l'employeur;

- lorsqu'un employeur oblige un salarié au salaire minimum à porter un vêtement particulier, exiger qu'il le fournisse gratuitement.

7. Les licenciements collectifs :

- inclure dans la Loi les dispositions relatives aux licenciements collectifs.