



COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Mémoire de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

**Sur le document de consultation
Revoir les normes du travail
Un défi collectif**

**Montréal
Septembre 2002**

Présentation de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

Depuis près de dix ans, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre s'est engagée à combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyennes et des citoyens laissés en marge du développement économique et social. Rassemblant les revendications d'une vingtaine de réseaux d'organismes communautaires nationaux, la Coalition regroupe plus de quatre cents groupes communautaires enracinés dans les différentes collectivités du Québec, qui œuvrent auprès de milliers de personnes exclues ou marginalisées sur le plan de l'insertion sociale ou professionnelle. La représentation des populations marginalisées ou exclues du marché du travail s'effectue tant par une présence dans les Commissions nationales et régionales que par un contact direct et quotidien des organismes membres avec des personnes ayant des besoins et des cheminements spécifiques.

Ainsi, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre vise à mieux faire connaître le travail et l'apport spécifique des organismes communautaires impliqués dans la formation et le développement de la main-d'œuvre. C'est pourquoi elle s'est donné un mode de fonctionnement fondé sur la coordination, la liaison et la concertation de ses membres. En outre, la Coalition veut s'assurer que les institutions pour l'emploi et le développement de la main-d'œuvre, aux niveaux national, régional et local, prennent en compte les besoins des populations marginalisées ou exclues du marché du travail. Elle œuvre ainsi dans quatre volets de développement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire l'éducation et la formation, l'insertion et l'intégration en emploi, le développement local et communautaire et la promotion et la défense des droits des personnes.

Le cœur de notre mission étant la pleine reconnaissance du droit à la formation et du droit au travail pour toutes et tous, dans un principe d'équité entre les hommes et les femmes, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre est heureuse de pouvoir déposer aujourd'hui ses commentaires sur le document de consultation *Revoir les normes du travail ; un défi collectif* et, par le fait même, de contribuer concrètement à sa bonification et à la réussite de son application.

Introduction

D'entrée de jeu, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre salue l'arrivée d'une telle volonté de réviser les normes du travail. Nous demeurons par contre en attente d'une vraie réforme, plus large, plus inclusive et plus actuelle face aux problématiques vécues par les personnes en situation de vulnérabilité. Nous considérons que les objectifs de la loi pourront être réalisés pleinement seulement si la réforme attendue à l'automne vise les véritables problématiques en envisageant de réelles solutions. Or, ces problématiques sont timidement effleurées et visiblement insuffisantes dans le document de consultation *Revoir les normes du travail : un défis collectif*.

L'objectif premier de la Loi sur les normes du travail est d'établir les conditions minimales de travail, afin d'éviter l'exploitation et la marginalisation d'une partie de la main-d'œuvre à trop faible pouvoir de négociation. Rappelons que lors de la révision substantielle de la Loi sur les normes du travail en 1991, les objectifs poursuivis étaient de faciliter la conciliation travail-famille, de mieux protéger les emplois à temps partiel, d'améliorer l'accessibilité aux recours et leur efficacité, de bonifier certaines normes et enfin, de faciliter l'administration de la Loi. Or, la révision de 1991, bien que nécessaire, n'est pas allée assez loin et s'avère aujourd'hui obsolète. L'actuelle Loi sur les normes du travail ne répond pas à la nouvelle multiplicité des statuts d'emplois et, par conséquent, ne remplit plus son rôle de protection pour un nombre grandissant de travailleurs.

Nous, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, présenterons nos commentaires face aux différentes modifications suggérées par le document de consultation *Revoir les normes du travail : un défis collectif*, en y introduisant nos attentes, afin que les personnes en situation de vulnérabilité soient pleinement reconnues et protégées par cette nouvelle réforme de la Loi sur les normes du travail.

Enfin, mentionnons que la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre appuie les revendications de l'organisme *Au bas de l'échelle* et du *Conseil permanent de la jeunesse*.

Renforcement du caractère universel de la loi

Le renforcement du caractère universel de la Loi sur les normes du travail doit viser à inclure et protéger les personnes que la loi ne protège pas, donc qui sont exclues ou encore tout simplement ignorées par une ou plusieurs normes minimales du travail.

L'existence de normes minimales n'affirment nullement que ces conditions de travail seraient parfaitement justes et raisonnables, elle sous-entend seulement qu'en deçà, ces conditions de travail seraient manifestement injustes et déraisonnables. Pourtant le présent renforcement du caractère universel de la Loi sur les normes du travail ne vise qu'à y inclure, parmi tous ceux et celles qui y sont encore ignorés, les travailleurs agricoles. Certes ces travailleuses et travailleurs agricoles doivent être protégés contre certains abus dont ils sont souvent victimes, mais les domestiques, les gardiennes, les entrepreneurs dépendants ne pourront, en contrepartie, compter sur une telle protection minimale de leurs droits. Pourtant ces travailleuses et travailleurs sont parmi les personnes les plus vulnérables au travail. Puisqu'elles ne connaissent que rarement leurs droits et recours et ne peuvent compter sur des protections minimales, elles sont contraintes à rester dans l'engrenage de la pauvreté et vouées à subir de nombreux abus au travail.

Il est important de rappeler au gouvernement, qui semble l'ignorer, que ces protections sont vitales pour ces personnes à statut précaire. De plus, toutes les personnes en démarche d'insertion sociale et professionnelle se retrouvent très souvent dans ces emplois à statut précaire et sans protections législatives, ce qui vient augmenter considérablement leur vulnérabilité sociale et économique. Les mesures d'insertion proposées par Emploi-Québec vers le retour en emploi de ces personnes démunies du côté de la formation, les plongent dans une situation d'inégalité et d'iniquité dans leurs rapports avec le monde du travail. Il est impératif de protéger ces personnes, afin d'assurer une intégration sociale et professionnelle pleine et entière et afin de diminuer leur niveau de pauvreté sociale et économique.

Les jours fériés, chômés et payés

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre salue les modifications proposées pour rendre plus équitable la rémunération des jours fériés pour certaines personnes, tels que les travailleuses et travailleurs à temps partiel, avec l'abolition de la notion de «jours ouvrables».

Par contre, le retrait de la notion de «service continu» par l'octroi de jours fériés doit être accordé à tous les travailleurs et ce, sans exigences, puisque les

personnes qui réintègrent le marché du travail se voient souvent privées de revenus essentiels et vitaux.

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

Les absences pour causes de maladie ou d'accident

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre salue les propositions de modifications qui protégeront davantage les salariés contre les congédiements dus à des absences reliées à la maladie ou à un accident.

L'augmentation du nombre de semaines durant lesquelles une personne pourra s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, sans avoir à craindre d'être congédiée, passerait donc de 17 à 26 semaines au cours des 12 derniers mois. De plus, le maintien des avantages sociaux et le report du congé annuel à l'année suivante cesseront de pénaliser indûment les personnes malades ou accidentées.

Les absences pour des raisons parentales ou familiales

L'augmentation de 5 à 10 jours durant lesquels une personne peut s'absenter sans salaire pour remplir des obligations familiales, ne vient que très partiellement faciliter la conciliation travail- famille. Pensons aux chefs de familles monoparentales et aux personnes à faible rémunération qui ne peuvent se permettre une ponction salariale qui, souvent, ne vient même pas combler les besoins essentiels. Le choix pour ces personnes devient extrêmement difficile et pénible à gérer. **Si le gouvernement tient à lutter efficacement contre la pauvreté, il faut prévoir inclure la rémunération de ces journées dédiées, rappelons-le, à des responsabilités familiales.**

Il faut également que la notion « à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle » soit retiré puisque plusieurs responsabilités familiales sont prévisibles mais ne peuvent se faire autrement que durant les heures travaillées. Cette condition vient mettre une pression indue sur ces personnes déjà vulnérables, puisque le fardeau de la preuve leur incombe et vient anéantir les possibilités de concilier le travail et la famille de façon juste et raisonnable.

La protection des salariés

La durée du travail

Les modifications proposées, soit de faire passer la durée du repos hebdomadaire de 24 à 32 heures et d'accorder un droit de refuser de faire du temps supplémentaire après 12 heures dans une journée et 60 heures dans une semaine, ne viennent en rien améliorer le sort de plusieurs personnes avec des responsabilités familiales. On ne fait qu'aggraver la santé et la sécurité de plusieurs personnes qui ne peuvent refuser de travailler.

Si l'on vise réellement une conciliation travail famille dans un esprit d'équité, il faut restreindre la durée de travail équivalente à 40 heures. Le document de consultation mentionne que la semaine de travail ne devrait pas aller au-delà de 40 heures, affirmant que cela peut avoir des effets négatifs sur la santé physique et mentale, la sécurité au travail, la vie familiale et sociale et que cela peut engendrer l'adoption de comportement nuisible pour la santé.¹ Il est étonnant de retrouver, dans un même document, de tels énoncés et des propositions allant renforcer ces effets négatifs. En effet, ces propositions sont en complète contradiction. Ces mesures, telles qu'elles sont proposées, sont certes favorables aux entreprises en cause. Toutefois, l'objectif social que la règle générale sous-tend s'en trouve gravement négligé.

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

Que l'on propose de diminuer la période requise de service continu pour exercer le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante à deux ans au lieu de trois ans est timide et irréaliste, compte-tenu de la situation qui prévaut dans le monde du travail.

La Loi sur les normes du travail existe pour protéger les salariés souvent vulnérables et peu enclins à revendiquer leurs droits, soit par méconnaissance de la Loi ou tout simplement parce qu'il n'existe pas de rapports de force. Exercer un tel recours est relié directement à avoir subi un traitement inéquitable et abusif. **Donc la Coalition est d'avis qu'une personne devrait avoir droit à ce recours après une année de service continu** et non deux années, étant donné qu'un employeur a eu amplement le temps d'évaluer et d'analyser les connaissances et compétences d'une personne à son emploi.

¹ N.Chénier, M.Cyr et P.McDuff, *Impacts psychologiques de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez les couples*, Montréal, Université de Montréal, 1998.

Rappelons que pour ces personnes, ces protections législatives minimales sont vitales. Sans ce filet de sécurité au maintien à l'emploi après une année de service continu, on ne fait qu'augmenter la précarité, l'iniquité des rapports de force et la pauvreté d'une large partie de la société.

La garantie du paiement du salaire minimum

Que la modification proposée indique qu'une personne a le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement, ne règle en rien les problèmes criants de pauvreté sociale et économique. Que les personnes rémunérées au salaire minimum aient un recours à l'encontre du non-respect du paiement est louable, mais si le gouvernement souhaite être congruent avec le Projet de loi 112, **il se doit de hausser le salaire minimum à 8,50\$ / heure tout en octroyant les droits et recours édictés dans la Loi sur les normes du travail.**

Le salaire minimum ne couvre pas les besoins essentiels qu'une personne doit assumer. Ainsi, le Projet de loi 112 et la Loi sur les normes du travail devraient être explicitement liés afin, d'une part, de protéger les personnes en situation de vulnérabilité et, d'autre part, afin de leur donner les moyens et les outils adéquats pour se sortir véritablement de la pauvreté.

Le paiement de l'uniforme, des outils, des frais de voyage et des coûts de formation

Lorsqu'une personne à faible revenu réintègre le marché du travail ou encore change d'emploi pour améliorer sa situation économique et sociale, le paiement des outils ou de l'uniforme de travail fait toute la différence dans une intégration réussie.

Nous nous réjouissons de la proposition interdisant l'employeur d'exiger qu'une personne fournisse le matériel, les matières premières ou la marchandise nécessaire à l'exécution de sa tâche. **Toutefois, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre s'objecte à ce que ce principe ne s'applique qu'aux salariés rémunérés au salaire minimum, puisqu'il sera trop facile pour l'employeur de contourner cette règle en rémunérant ses employés quelques sous au-dessus du salaire minimum.**

Les organismes communautaires en employabilité sont, chaque jour, témoins des conséquences de ces mesures ne facilitant pas l'insertion. En effet, le paiement de ces outils est souvent impossible pour certaines personnes en raison de leurs priorités budgétaires. Ainsi, ces mesures viennent restreindre la capacité de choix d'emploi chez les personnes à faible revenu. Si le gouvernement veut véritablement augmenter la

qualité des emplois et lutter contre la précarité, ce type de mesure peut faire toute la différence pour une intégration sociale et professionnelle réussie.

Connaissance de la Loi sur les normes du travail

Le quatrième principe directeur de la Loi sur les normes du travail stipule que sa révision doit en favoriser une plus grande observance et en faciliter l'application. Malheureusement, la Loi sur les normes du travail demeure méconnue par une majorité de travailleurs. En effet, c'est ce qu'a révélé une étude menée par la Commission des normes du travail² auprès des jeunes de 15-24 ans. C'est pourquoi, **la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre recommande vivement au gouvernement d'organiser un plus grand nombre de campagnes de sensibilisation et d'information à l'égard de la Loi sur les normes du travail.**

Le groupe de travail sur le suivi de la Politique jeunesse et du suivi du Sommet de la jeunesse de février 2000, où est représentée **la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, a maintes fois recommandé que soient instaurées à travers l'agenda scolaire, des séances d'information sur les différentes lois, les droits et recours** afin de réduire le nombre d'individus ignorant leurs droits et recours qui sont pourtant essentiels à une réelle égalité sociale.

Travail atypique et faux travailleur autonome

Le Ministre Rochon a annoncé la création d'un comité chargé de se pencher sur la question des nouvelles formes d'emploi, comité duquel un rapport final devrait paraître en décembre 2002. La Coalition s'inquiète de voir reporter à la fin de l'année la question du travail atypique, alors que le projet de réforme de la Loi sur les normes du travail sera déposé à l'automne. La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre craint que cette question, pourtant essentielle voire même criante, soit reléguée aux oubliettes. **Nous exigeons que la Loi sur les normes du travail adopte une vision large et inclusive des nouvelles formes d'emploi et ce, dès l'automne.**

Par ailleurs, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre exige que la Loi sur les normes du travail interdise de façon formelle à un employeur de forcer une personne à devenir travailleur autonome pour conserver son emploi, normalement salarié au sens de la Loi. La notion de salarié devra être redéfinie si nous voulons être réalistes et inclusifs des différentes formes de travail qui existent depuis longtemps déjà mais où ces personnes sont toujours ignorées dans leurs droits et recours législatifs minimaux.

² GROUPE LÉGER ET LÉGER *Étude qualitative auprès des 15-24 ans relativement à leur connaissance de la Loi sur les normes du travail et à leurs besoins et attentes en matière d'information*, Québec, Commission des normes du travail du Québec, 1999.

Conclusion

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre revendique depuis plusieurs années la reconnaissance des problématiques vécues par les clientèles avec lesquelles elle travaille. Cette reconnaissance doit passer par l'instauration de mesures, de lois et de recours qui faciliteront une réinsertion sociale et professionnelle réussie. Nous réclamons que ces personnes, souvent marginalisées et vulnérables, soient protégées par un minimum de droits.

Pour ce faire, la réforme devra élargir sa vision du monde du travail, en étant plus aux faits des réalités vécues par un grand nombre de personnes.

Nous espérons que la Réforme sera bonifiée des différentes recommandations des groupes qui défendent, représentent et travaillent avec ces personnes qui sont confrontées à un marché du travail et à des lois qui ne les reconnaissent pas ou les protègent que partiellement. Une société équitable et qui se respecte doit tenir compte de ces personnes qui n'ont souvent pas les moyens de se défendre ou de revendiquer leurs droits et rappelons que nous parlons de droits et normes minimales... !

Liste des membres

Membres corporatifs

Association des CLD du Québec
CAMO des Personnes Immigrantes
Carrefour Québécois de développement local
Centre de Recherche-Action sur les relations raciales
Collectif des entreprises d'insertion du Québec
Conseil d'intégration pour l'accès des femmes au travail
Conseil permanent de la jeunesse
Fédération des femmes du Québec
Institut canadien d'éducation des adultes
Regroupement des groupes en alphabétisation du Québec
Regroupement des organismes au service des nouveaux arrivants
Regroupement pour la relance économique et sociale du sud ouest de Montréal
Réseau des carrefours Jeunesse Emploi du Québec
Réseau des services spécialisés en main d'œuvre
Réseau des sociétés d'aide au développement des collectivités
Table Inter-CDEC de Montréal
Table nationale Corporations de développement Communautaire