



Ordre des conseillers
en ressources humaines
et en relations industrielles
agrés du Québec



CET - 27M
C.P. - P.L. 143
Normes du travail

Notre mission, votre réussite

**DÉPÔT
SEULEMENT**

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

Mémoire

Projet de loi n°143

***Loi modifiant la Loi sur les normes du
travail et d'autres dispositions législatives***

Décembre 2002



Table des matières

Introduction - La nécessaire modernisation des normes du travail...	3
Prémisses.....	5
Le renforcement du caractère universel de la Loi.....	6
Le harcèlement psychologique au travail.....	8
La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle.....	12
En conclusion.....	17



Introduction

La nécessaire modernisation des normes du travail

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

La *Loi sur les normes du travail* encadre les conditions de travail de un million et demi de salariés au Québec, soit plus de 55 % de l'ensemble des salariés¹. Cette loi constitue donc la pierre d'assise des rapports entre les salariés et leurs employeurs; c'est pourquoi l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) se réjouit de l'intention du gouvernement de procéder à sa réforme.

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

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

L'ORHRI regroupe plus de cinq mille conseillers en ressources humaines agréés et conseillers en relations industrielles agréés. Ce sont ces professionnels qui ont à travailler quotidiennement, sur le terrain, dans les limites imposées par la législation du travail et dans l'esprit des principes qui les animent.

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

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



Ces professionnels connaissent l'importance stratégique d'offrir des conditions de travail flexibles et décentes à la main-d'œuvre, tout en tenant compte de la productivité des entreprises. Ces éléments permettent d'optimiser le potentiel de tous les employés, comportent une valeur concurrentielle pour les entreprises et profitent au développement collectif. C'est donc imprégné de cette vision que s'exprime dans les pages qui suivent, par la voix de l'Ordre, le point de vue de ces praticiens sur le projet de loi n°143 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*.



Prémises

L'ORHRI a examiné attentivement les modifications proposées dans le projet de loi 143. Respectant sa mission première, qui est d'assurer la protection du public, les positions de l'Ordre dans le présent document sont étayées de façon à renseigner sur les enjeux du débat en cours.

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

Par ailleurs, l'ORHRI est préoccupé par l'impact réel des mesures législatives sur le terrain. Le projet de loi et le document d'orientation du ministère du Travail qui l'a précédé ne présentant pas suffisamment de données quantitatives sur les conséquences des mesures proposées, les opinions émises par l'Ordre dans ce mémoire se limiteront donc aux objectifs poursuivis par le législateur et à l'esprit des modifications proposées. Nous n'aborderons donc pas les questions liées aux aspects quantitatifs du projet de loi.

Précisons également que nous avons concentré notre analyse sur trois thématiques principales :

- 1- le renforcement du caractère universel de la Loi;
- 2- le harcèlement psychologique;
- 3- la conciliation entre le travail et la vie personnelle.



1. Le renforcement du caractère universel de la Loi

Modifications proposées

Élargissement de la portée de la Loi aux salariés agricoles, aux gardiens et gardiennes de personnes et aux domestiques qui résident chez leur employeur.

Le législateur propose d'élargir la portée de la Loi aux travailleurs agricoles, aux gardiens et gardiennes de personnes ainsi qu'aux aides domestiques résidant chez leur employeur. L'Ordre voit dans cette modification une volonté du législateur d'accroître l'accessibilité de la Loi à un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs et approuve les modifications envisagées par le gouvernement à cet égard.

Les autres catégories de salariés à considérer

Nous sommes toutefois préoccupés par la nature parcellaire de la modification envisagée. L'Ordre se demande en effet pourquoi, dans son effort pour renforcer le caractère universel de la Loi, le législateur n'a pas mis de l'avant certaines dispositions qui auraient permis de tenir compte de la réalité vécue par d'autres industries – qui comptent un nombre important de travailleurs atypiques.

L'évolution de la structure du marché du travail dans plusieurs industries a effectivement favorisé l'émergence du travail atypique et l'éclatement des contrats et horaires traditionnels de travail³. Le gouvernement devrait donc profiter de l'occasion pour ajuster la Loi à ces nouvelles tendances structurelles.

Dans l'industrie touristique, notamment, les travailleurs font face à des difficultés grandissantes relativement à la LNT. C'est aussi le cas de certains travailleurs saisonniers, pour ne citer que ces exemples.

Nous sommes donc inquiets du fait que le projet de loi 143 précède les conclusions du *Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle* – communément appelé le comité Bernier - mis sur pied par le ministère du Travail et dont les recommandations sont attendues sous peu.

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

³ Bourhis Anne et Thierry Wils. Op. cit.



Or, pourquoi ne pas avoir attendu les recommandations du comité Bernier qui permettront d'offrir une réponse adéquate à ce questionnement, avant de procéder à la réforme?

◆ *Recommandation*

L'ORHRI souhaite que le gouvernement attende les conclusions du comité Bernier, comité mis sur pied par le ministère du Travail pour étudier les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, et qu'il fasse en sorte que la réforme de la *Loi sur les normes du travail* tienne compte de cette réalité incontournable du monde du travail.



2. Le harcèlement psychologique au travail

Modifications proposées

Introduction dans la Loi :

- *d'une définition du harcèlement psychologique - art. 47;*
- *d'un droit pour les salariés à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique – art. 47;*
- *d'une obligation pour les employeurs de prendre les moyens pour assurer un tel milieu – art. 47;*
- *d'un recours spécifique pour les salariés –art. 65.*

La nécessité de légiférer en la matière

Le législateur aborde ici l'un des problèmes brûlants de l'heure, le harcèlement psychologique et l'ORHRI est en parfait accord avec la finalité de cette proposition. En effet, les conseillers en ressources humaines et les conseillers en relations industrielles membres de l'Ordre travaillent depuis longtemps déjà, par l'information et la prévention, à l'instauration d'un climat propice à l'épanouissement des salariés dans les organisations. Ces efforts, visant à prévenir un tel fléau, contribuent à accroître notamment la performance et la mobilisation des salariés.

Même si les comportements associés au harcèlement psychologique ont toujours été présents dans le monde du travail, leur fréquence, leur intensité et l'aggravation de leurs conséquences ont pris des dimensions alarmantes dans plusieurs pays depuis 1990. Bien que nous ne disposions pas de données scientifiques permettant d'attester avec exactitude de l'ampleur du phénomène au Québec, quelques données parcellaires peuvent cependant nous en donner un bon aperçu. Certains experts estiment ainsi qu'au Québec, quelque 40 % des problèmes de santé mentale sont attribuables au travail. En dix ans, le nombre de réclamations acceptées par la CSST comme des lésions professionnelles liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique (choc nerveux par exemple) a presque doublé, passant de 530 en 1990 à 1059 en 2000. Les déboursés associés à cet état de choses ont pour leur part triplé, passant de 1,5 million à 5,3 millions de dollars entre 1990 et 2000⁴.

Ces chiffres démontrent éloquemment l'importance d'offrir aux travailleurs une protection permettant de leur garantir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique. Cependant, l'Ordre se questionne sur plusieurs aspects de la proposition du législateur, tels qu'ils sont libellés dans le projet de loi.

⁴ Marsan, Jean-Sébastien. « Santé mentale : l'organisation du travail est-elle malade? », *Effectif*, Novembre-décembre 2002, vol. 5, n° 5, p. 38-41.



La définition proposée du harcèlement psychologique

Premièrement, l'Ordre se questionne sur la définition du harcèlement psychologique proposée à l'article 47 du projet de loi. On peut y lire :

« **81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.

Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Il se questionne tout d'abord sur l'inclusion de l'expression « non désirés » dans la définition du harcèlement psychologique proposée. Nous pensons qu'il va de soi que personne ne souhaite ni ne désire être harcelé psychologiquement... C'est pourquoi nous recommandons le retrait des mots « non désirés » du libellé de cet article.

Par ailleurs, le deuxième alinéa de la définition a pour conséquence de qualifier de harcèlement psychologique une seule des conduites graves énoncées. Si une telle approche est adoptée dans les cas de harcèlement sexuel, il nous apparaît important de mentionner que tel n'est pas le cas en matière de harcèlement psychologique.

Ce faisant, on ouvre la porte, d'après nous, à un ensemble de recours relevant davantage de la gestion de conflits que du véritable harcèlement, ce qui pourrait mener à une judiciarisation excessive du phénomène. Selon notre compréhension de la définition, tout écart de conduite, toute parole malheureuse, un seul geste, même isolés, pourraient donner lieu à des poursuites judiciaires, faussant ainsi le concept même de harcèlement psychologique qui risque ainsi de devenir une espèce de notion fourre-tout. En outre, une telle approche pourrait donner naissance à une multiplication des plaintes, contribuant ainsi à allonger les délais de traitement et, surtout, à diminuer l'impact des véritables causes de harcèlement psychologique. On affaiblirait alors la portée de la loi sans administrer le remède approprié au traitement du véritable harcèlement psychologique.

Afin d'éviter une telle judiciarisation du phénomène et d'assurer une meilleure protection des travailleurs en matière de harcèlement psychologique au sens strict du terme, l'ORHRI recommande donc de retirer cet alinéa de l'article 47 (81.18).

◆ *Recommandations*

- Retirer les termes « et non désirés » du premier paragraphe de l'article 47.
- Retirer le deuxième paragraphe de l'article 47 qui se lit comme suit : « Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié. »



La nécessité d'agir pour la prévention

En second lieu, l'ORHRI se demande pourquoi le législateur n'a pas profité de cette réforme pour envisager des mesures incitatives permettant d'aborder de façon plus globale la question de la prévention du harcèlement psychologique et de la sensibilisation au problème au sein des entreprises elles-mêmes. Nous pensons par exemple à la mise en place au sein des entreprises de politiques en matière de harcèlement psychologique ou de tout autre moyen de sensibilisation et de prévention.

Une telle approche aurait pour avantage de responsabiliser les parties face à cette question tout en maximisant les possibilités de règlement des litiges entre les parties elles-mêmes. L'ORHRI a de tout temps favorisé la responsabilisation des parties par opposition à la judiciarisation en matière de relations du travail. À cet égard, il aurait donc été souhaitable d'accroître les mesures préventives et la sensibilisation en matière de harcèlement psychologique à l'échelle de notre société.

◆ *Recommandation*

Afin d'encourager la lutte au harcèlement psychologique dans les milieux de travail, le gouvernement devrait privilégier les mesures préventives et la sensibilisation en matière de harcèlement psychologique, au sein des entreprises elles-mêmes. Par ailleurs, le législateur pourrait songer à créer un mécanisme d'intervention qui permettrait aux parties de discuter de manière ouverte avant le dépôt d'une plainte officielle auprès de la Commission et de rechercher une solution proactive à la problématique soulevée par l'employé : par exemple, une forme d'ombudsman des employés qui pourrait relever de la Commission des normes.

Prévenir les abus : pour préserver l'équité

Troisièmement, le législateur pourrait songer à mettre en place un mécanisme ou des dispositions permettant de prévenir les abus d'actions judiciaires qui pourraient survenir. Ceci permettrait à notre avis de garantir un meilleur traitement et une plus grande équité à l'égard des travailleurs victimes de harcèlement psychologique. Il existe dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (notamment à l'article 31 al. 2) certaines dispositions dont le législateur pourrait s'inspirer : on y retrouve entre autres la notion d'exercice abusif d'un droit par un salarié et les droits qui sont alors conférés à l'employeur dans de tels cas.⁵

⁵ Cet article se lit comme suit :
{Interdiction à l'employeur.}

« 31. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé a exercé une fonction qui lui est dévolue par la présente loi.
{Exception.}

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé ou lui imposer une autre sanction si la fonction a été exercée de façon abusive. »



◆ **Recommandation**

Afin d'assurer un traitement équitable des poursuites pour harcèlement psychologique, le législateur devrait mettre en place un mécanisme ou des dispositions permettant de prévenir les abus d'actions judiciaires qui pourraient survenir.

Quelques considérations concernant les recours en cas de harcèlement psychologique

Les articles 123.5 et suivants du projet de loi édictent les règles relatives aux recours en cas de harcèlement psychologique. À cet égard, l'Ordre est en accord avec le délai de 90 jours accordé pour le dépôt d'une plainte auprès de la Commission. Cependant, il serait souhaitable que ce délai soit prolongé dans le cas où une personne serait dans l'incapacité d'agir – pour cause de maladie par exemple - dans les 90 jours prescrits.

Enfin, l'Ordre tient à saluer l'initiative du législateur d'introduire, à l'article 123.6 du projet de loi, la possibilité pour la Commission des normes du travail de référer à un processus de médiation ainsi que d'assister et de conseiller le salarié pendant la médiation. Nous estimons que l'on confère ainsi à la Commission son véritable rôle.



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

La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle constitue une problématique qui est aussi d'une actualité criante. L'ORHRI tient d'emblée à souligner que l'absentéisme fait partie de la réalité courante des entreprises. Quelques données permettent d'illustrer le phénomène : en 1999, 6 % de la main-d'œuvre à temps plein s'est absentée une partie de semaine ou toute une semaine. Sur une base annuelle, les absences du travail représentent une moyenne de neuf jours par travailleur. Entre 1990 et 1999, la fréquence des absences s'est accrue d'environ 0,5 jour chez l'ensemble des travailleurs et de 1,5 jour chez les femmes⁶. On peut penser qu'une partie de ces augmentations est liée au vieillissement de la population active. Mais il est évident dans nos organisations que la conciliation des circonstances de la vie personnelle et des responsabilités familiales avec le travail peuvent aussi causer un accroissement de l'absentéisme. C'est donc un phénomène que ne peut éluder le gouvernement. C'est pourquoi, la volonté du législateur d'agir sur ce plan nous semble justifiée.

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

Et ce point nous semble trop important pour que le législateur se contente de solutions partielles. À cet égard, pour atteindre les objectifs visés, il serait préférable que le gouvernement mette de l'avant une panoplie de mesures, soit une législation particulière ou des mesures incitatives pour les employeurs (crédits d'impôts ou autres), s'inscrivant dans une politique et des actions beaucoup plus globales. L'ORHRI est convaincu que la tenue d'un tel débat dans le cadre d'une révision de la *Loi sur les normes du travail*, une loi dont la mise en œuvre est principalement coercitive, ne permettra pas d'obtenir tous les résultats espérés.

Toutefois, soulignons qu'à défaut de disposer d'un autre véhicule, l'ORHRI est en accord avec les principes énoncés dans le projet de loi n°143.

⁶ Cloutier, Luc. « L'absence du travail : un phénomène à multiples facettes », *Effectif*, vol. 4, n° 1, janvier/février/mars 2001.



◆ **Recommandation**

La conciliation travail / vie personnelle prend de plus en plus d'importance dans notre société et nous pensons qu'elle ne sera traitée que de façon partielle dans la *Loi sur les normes du travail*. Ce point nous semble trop important pour que le législateur se contente de solutions partielles. À cet égard, pour atteindre les objectifs visés, il serait préférable que le gouvernement mette de l'avant une panoplie de mesures incitatives pour les employeurs, s'inscrivant dans une politique et des actions beaucoup plus globales.

Les absences pour des raisons parentales ou familiales

Modifications proposées – art. 28 et 29

- *Augmentation du nombre de congés permis de 5 à 10 jours (sans solde).*
- *Possibilité pour le salarié justifiant de 3 mois de service continu de s'absenter pour un maximum de 12 semaines lorsque sa présence est nécessaire auprès d'un membre de sa famille atteint de grave maladie ou accident.*
- *Maintien des avantages sociaux pendant l'absence si le salarié maintient le paiement de ses contributions – art.29*
- *Possibilité de report du congé annuel en cas d'absence prolongée – art.22.*

L'Ordre aurait souhaité une analyse plus approfondie des solutions envisagées par le législateur à l'égard des absences pour raisons parentales ou familiales proposées ici. En effet, qu'est-ce qui justifie le choix de 10 jours par opposition à 7 ou 12 jours par exemple? C'est la même chose en ce qui a trait au nombre de semaines d'absences permises qui est ici fixé à 12 et qu'aucune justification claire et précise ne vient appuyer, ni dans le document de consultation du ministère du Travail précédent le dépôt du projet de loi, ni dans les interventions ministérielles qui l'ont accompagné.

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

L'Ordre approuve néanmoins l'esprit des propositions du législateur sur ce plan.



Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Modifications proposées – art. 27

- *Prolongation de la durée maximale de l'absence pour maladie ou accident sans droit de congédier de 17 à 26 semaines.*
- *Obligation pour le salarié d'aviser le plus tôt possible son employeur.*
- *Garantie de réintégrer le « poste habituel » après le congé (s'il existe toujours).*
- *Obligation pour l'employeur de maintenir les avantages sociaux si l'employé continue de payer sa part.*
- *Possibilité de report du congé annuel en cas d'absence prolongée – art. 22.*

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

La nécessaire correction des paradoxes dans la Loi

Par ailleurs, un point important a été occulté et il nous apparaît opportun de s'y attarder. Il s'agit du calcul même des absences permises en nombre de semaines continues plutôt qu'en nombre de jours, qui donne lieu à un paradoxe assez étonnant. Cette disposition a pour objectif de protéger les employés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de 17 semaines au cours des douze derniers mois. Les employés bénéficient, en cas de congédiement au cours de cette période, de la présomption qu'ils ont été congédiés à cause de leur absence liée à la maladie ou à un accident. Il appartient dès lors à l'employeur de renverser la présomption et de prouver qu'il a congédié l'employé pour une cause juste et suffisante.

Par contre, la Loi reste muette en ce qui a trait aux absences qui ne sont pas des semaines complètes, de sorte que l'employé qui s'absente pour moins d'une semaine à la fois continue indéfiniment de bénéficier de cette présomption, même si le cumul de ses absences atteint ou excède, en jours séparés, le total de jours compris dans 17 semaines complètes⁷.

⁷ Voir à cet égard : *Fortin c. Labcatal Inc.* Décision rendue par le Commissaire du travail Robert Jasmin le 18 juillet 2001.



◆ **Recommandation**

L'ORHRI recommande donc de remplacer le nombre de semaines par un équivalent en jours afin d'uniformiser l'application de la Loi sur ce plan.

La garantie de réintégrer le poste habituel

En ce qui a trait à la garantie de réintégrer le même poste (emploi habituel) après une absence prolongée, l'Ordre se questionne sur l'effet recherché par cette proposition. Quelle est la norme minimale acceptable pour la société, les travailleurs et leurs employeurs : le maintien dans un poste précis ou la garantie de réintégrer un emploi aux mêmes conditions après le congé? Qu'est-ce qui justifie que l'on remplace la notion d'emploi comparable (contenue dans l'article 122.2 de la Loi actuelle)⁸ par la notion d'emploi habituel? Rien ne nous permet de cerner les raisons qui motivent le législateur à effectuer un tel changement et l'Ordre aurait souhaité des éclaircissements sur cette question.

Les congés parentaux

Modifications proposées

- *Harmonisation avec la Loi sur l'assurance-emploi : périodes d'absences similaires aux périodes d'admissibilité à des prestations de remplacement de revenus - art. 31 et suivants.*
- *Harmonisation avec la Loi sur l'assurance parentale : congé de paternité de 5 semaines – art. 32.*
- *Garantie de réintégrer le même emploi (emploi habituel) après le congé (s'il existe toujours) - art. 44.*
- *Maintien des avantages sociaux pendant le congé parental - art. 44.*

Il va de soi que l'ORHRI est favorable à une harmonisation entre les différentes lois, car cela en facilite l'observance et la gestion. C'est pourquoi nous approuvons l'effort du législateur en ce sens dans ces dispositions du projet de loi n°143.

⁸ Le deuxième paragraphe de cet article se lisait comme suit : **Absence pour cause de maladie ou accident - Cause juste et suffisante** « Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent 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. De plus, à la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident excédant quatre semaines consécutives, l'employeur peut, au lieu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant. »



Cependant, en ce qui a trait à la garantie de réintégrer le même poste après une absence pour congé parental, l'ORHRI se questionne ici aussi sur l'effet recherché par cette proposition. Nous réitérons donc l'importance d'abord ce sujet dans une optique beaucoup plus documentée, permettant de se rapprocher davantage de l'équilibre recherché entre la protection des salariés et la productivité des entreprises.

La durée du travail

Modifications proposées

- *Augmentation de la période de repos hebdomadaire de 24 à 32 heures consécutives – art. 26.*
- *Droit de refus de travailler (sous certaines réserves) :*
 - 1° *plus de 4 heures au-delà des heures quotidiennes habituelles de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou non continues, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;*
 - 2° *au-delà de 50 heures de travail par semaine.- art. 17.*

Ne disposant pas d'informations permettant de mesurer objectivement l'impact réel de cette modification, l'ORHRI s'abstient d'en commenter les aspects quantitatifs. Nous notons cependant que les dispositions suggérées tiennent compte du fait qu'un même secteur d'activité peut avoir des quarts de travail qui diffèrent d'une entreprise à l'autre.

Nous aurions cependant souhaité que de telles modifications prennent en compte la situation particulière des travailleurs atypiques et de certains travailleurs saisonniers, afin qu'ils puissent bénéficier équitablement des avantages consentis, dans le respect de l'esprit de la Loi. Pour s'en assurer, nous nous demandons encore une fois pourquoi le législateur n'a pas attendu les recommandations du comité Bernier pour s'assurer de l'adéquation de ses propositions.

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



En conclusion

Malgré la volonté manifeste du législateur de procéder à la refonte de la *Loi sur les normes du travail*, réforme indiscutablement nécessaire, l'ORHRI constate que les modifications envisagées demeurent très parcellaires.

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

Entre autres, nous souhaitons que le législateur mette fin au paradoxe étonnant qui permet à certains travailleurs de profiter du calcul des absences permises en nombre de semaines continues plutôt qu'en jours. Ceux qui s'absentent moins d'une semaine à la fois bénéficient de la sorte de la présomption de congédiement à cause de leur absence liée à la maladie ou à un accident, et ce, même s'ils dépassent au total le nombre de semaines permises. La solution est simple : il suffit de remplacer le nombre de semaines par un équivalent en jours. Ainsi, et seulement ainsi, nous nous dirigerons sûrement vers des conditions équitables pour tous les travailleurs.

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

Enfin, nous considérons, tout comme le législateur, que le harcèlement psychologique est un problème alarmant dans notre société et particulièrement dans nos milieux de travail. Toutefois, concernant les propositions contenues dans le projet de loi, nous croyons que le gouvernement devrait d'une part reconsidérer sa définition du harcèlement psychologique et d'autre part privilégier la responsabilisation des parties, par des mesures préventives et la sensibilisation entre autres, de façon à éviter une judiciarisation excessive du phénomène.

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