



Quand évolution rime avec actions

Le monde du travail est confronté à de multiples enjeux engendrés par les transformations du marché : la mondialisation, la concurrence, les jeunes et le travail-études, la conciliation du travail avec les responsabilités familiales, le travail atypique, le harcèlement psychologique, et j'en passe. La Loi sur les normes du travail joue à ces égards un rôle important de normalisation et de justice sociale.

Lancé le 10 octobre 2006 avec la collaboration des Publications du Québec, le livre intitulé *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005* illustre bien la mission sociale de la Loi sur les normes du travail. Cette loi prend ses racines jusqu'à l'Acte des manufactures de 1885.

L'ouvrage relate l'histoire des femmes et des hommes qui ont contribué à l'évolution des normes du travail au Québec et joué un rôle significatif dans l'avancée de la Loi sur les normes du travail. Cette histoire, comme notre société, ne cessera d'évoluer pour s'adapter aux nouvelles réalités sociales, économiques et humaines.

Nos moyens d'actions aussi évoluent. Par exemple, la prévention est un moyen que nous privilégions plus concrètement depuis deux ans. L'approche que nous avons adoptée se traduit notamment par des actions proactives en matière d'information, de sensibilisation, de réseautage et de développement de nouveaux partenariats. En voici un bref aperçu.

Au cours des derniers mois, la Commission a réalisé une campagne d'information sur le thème *Au travail vous avez droit à tous les détails*. Cette campagne visait une meilleure compréhension des quatre normes les plus souvent enfreintes, soit la majoration des heures supplémentaires, les jours fériés, les vacances et le bulletin de paye. Elle avait pour objectif ultime d'amener salariés et employeurs à utiliser un outil disponible dans le site Internet de la Commission

permettant de créer un exemple de bulletin de paye. Nous sommes fiers de l'impact de cette campagne, car elle a permis d'atteindre plus d'un travailleur sur trois. Voyez les résultats plus loin dans ce bulletin.

Côté partenariat, nous tenons régulièrement des rencontres avec les grandes associations d'employeurs et de salariés pour les informer de nos actions. C'est ainsi que la campagne sur le bulletin de paye a été précédée d'échanges avec le Conseil du patronat et d'autres partenaires tels que l'Association canadienne de la paye, le Conseil québécois du commerce de détail, l'Association des détaillants en alimentation, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et l'Association des restaurateurs, notamment. Ces discussions ont été très bénéfiques car en plus de nous donner de nouvelles pistes d'action, elles nous confortent dans nos actions de prévention.

Enfin, une autre préoccupation nous tient à cœur : sensibiliser les jeunes aux normes du travail. Les jeunes salariés constituent en effet une clientèle sensible pour la Commission. De plus, certains seront de futurs employeurs qui devront connaître les conditions minimales de travail afin de les appliquer correctement. Nous préparons d'ailleurs une campagne d'information destinée aux jeunes pour le printemps prochain.

Je vous invite à vous procurer l'ouvrage sur les normes du travail et à suivre nos actions en visitant régulièrement notre site Internet.

Le président-directeur général,



André Brochu, avocat



Sommaire

- **Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005, un lancement réussi**
- **La campagne d'information sur le bulletin de paye : des résultats éloquents**
- **Les 15-24 ans et le travail : portrait statistique**
- **Un aide-mémoire pour les employeurs afin de bien se préparer à une pandémie d'influenza**
- **Une présence appréciée**



Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005, un lancement réussi

C'est devant une prestigieuse assistance que la Commission des normes du travail a procédé, le 10 octobre dernier, au lancement du livre *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005*, au restaurant Le Parlementaire de l'Assemblée nationale à Québec. Édité par Les Publications du Québec, ce livre souligne les 25 ans de l'adoption unanime par l'Assemblée nationale de la Loi sur les normes du travail et de la création de la Commission des normes du travail, le 16 avril 1980.

En près de 300 pages, on y apprend que l'histoire des normes du travail n'est pas seulement juridique, mais aussi sociale, économique et politique. Quelles sont les raisons qui ont mené le gouvernement du Québec à promulguer l'Acte des manufactures en 1885 ? Comment et pourquoi cette législation a-t-elle évolué au fil des ans ? Quelles en ont été les transformations majeures jusqu'à la récente entrée en vigueur des dispositions interdisant le harcèlement psychologique au travail en 2004 ? C'est ce que les auteurs, MM. Christian Desilets et Denis Ledoux, d'anciens employés de la Commission, ont tenté de mettre en lumière.

Ce survol, sur une période de 120 ans, démontre bien que l'adaptation des normes du travail est intimement liée à l'évolution de la société. « De l'Acte des manufactures en passant par la Loi du salaire minimum des femmes, à la Loi du salaire minimum et à la Loi sur les normes du travail, c'est l'évolution sociale du Québec qui est évoquée en filigrane », a déclaré, lors du lancement, le ministre du Travail, M. Laurent Lessard.

« Une telle législation, c'est un héritage qui se transmet de génération en génération, a-t-il ajouté. Le Québec d'aujourd'hui peut se vanter d'avoir non seulement préservé cet héritage, mais de l'avoir fait fructifier au point où la Loi sur les normes du travail est aujourd'hui la base des relations entre employeurs et salariés du Québec et une des lois les plus modernes des pays industrialisés. »



Le lancement en images

Pour commander le livre

[\[Haut de page \]](#)



La campagne d'information sur le bulletin de paye: des résultats éloquentes

Dans l'objectif d'accroître le respect de la Loi sur les normes du travail, la Commission a mené, au printemps dernier, une importante campagne d'information sur les principales normes en infraction.

La campagne, dont le message était « Au travail vous avez droit à tous les détails », avait pour but de sensibiliser les travailleurs à l'importance de recevoir de leur employeur un bulletin de paye détaillé, d'en vérifier le contenu et de le conserver. Le message suggérait également de consulter un outil disponible dans le site Internet de la Commission permettant de créer un bulletin de paye.

Pour mesurer l'efficacité de sa campagne, la Commission a mandaté la firme SOM pour réaliser un sondage auprès des salariés du Québec. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées entre le 28 juin et le 15 juillet 2006 auprès de 1 030 répondants. L'enquête est très révélatrice de la notoriété de la Commission et de la performance de la campagne.

Une notoriété qui se confirme de plus en plus

- Quatre répondants sur dix (41 %) reconnaissent que la Commission des normes du travail est l'organisme gouvernemental responsable de l'application des normes minimales de travail.
- Plus d'un travailleur sur trois (38 %) se rappelle avoir vu, lu ou entendu de la publicité à propos des droits au travail ou du bulletin de paye. C'est un résultat très intéressant puisqu'il est très difficile pour une publicité de se démarquer des autres.
- Le tiers des travailleurs visés (34 %) se souvient avoir entendu le message radio. Selon la firme de sondage, il s'agit d'un excellent résultat compte tenu de la très grande quantité de publicités à laquelle nous sommes exposés quotidiennement. La forte majorité des salariés interrogés (80 %) a aimé le message radio, dont 31 % des salariés l'ont beaucoup aimé.

Une habitude déjà bien ancrée pour la plupart, mais...

Près des trois quarts des travailleurs (72 %) exposés à la campagne affirment vérifier généralement leurs bulletins de paye pour s'assurer que tout est conforme à la loi, alors que 4 % des travailleurs exposés à la campagne ont été influencés positivement et font cette vérification depuis qu'ils ont vu la campagne.

Malgré tout, une bonne proportion (24 %) de salariés disent ne pas avoir vérifié leurs derniers bulletins de paye, renforçant du même coup l'importance de ce type de campagne d'information afin d'éviter les infractions.

Un bulletin de paye électronique dont l'utilité ne fait pas de doute

Si 4 % des travailleurs exposés à la campagne disent avoir consulté le bulletin de paye électronique dans le site Internet de la Commission, le tiers (33 %) en avaient l'intention au moment de l'enquête. L'achalandage du site en témoigne :

- le nombre moyen de sessions par jour a fait un bond vertigineux d'environ 1 000 sessions additionnelles en l'espace d'un mois. (plus de 5 000 visites en juin) ;
- 20 600 accès à la page d'introduction du bulletin de paye ont été recensés au plus fort de la campagne, soit du 18 mai à la fin du mois de juin. Un record inégalé de fréquentation du site Internet ;
- plus de neuf salariés sur dix ayant consulté le bulletin de paye électronique le

considèrent utile pour mieux comprendre les éléments qui composent la rémunération. Pour le tiers de ces salariés (36 %), le bulletin électronique est même jugé « *très utile* ».

Somme toute, des résultats fort appréciables qui sont loin d'être des détails !

[Télécharger l'exemple de bulletin de paye](#)

[\[Haut de page \]](#)



Les 15-24 ans et le travail : portrait statistique

Toujours soucieuse de mieux connaître ses clientèles, la Commission a tiré profit de l'enquête sur le respect de la loi menée à l'automne 2004 pour dresser le profil socioprofessionnel des jeunes salariés et du type d'emploi qu'ils occupent. Il importe en effet de bien connaître l'environnement dans lequel ils évoluent pour mieux connaître la nature des problèmes qu'ils vivent afin de les prévenir. Pourquoi la Commission se préoccupe-t-elle plus particulièrement de cette catégorie de salariés ?

- D'abord, l'enquête révèle que, 6 fois sur 10, les salariés âgés de 15 à 24 ans sont victimes d'au moins une infraction et que, 2 fois sur 10, ils sont victimes de trois infractions et plus.
- Au moment de l'enquête, les 15-24 ans représentaient plus de 20 % (21,1 %) des salariés non syndiqués.
- La forme d'emploi la plus fréquente chez les jeunes est l'emploi atypique : emploi à temps partiel (moins de 30 heures), emploi temporaire, emploi saisonnier.
- 60 % des jeunes occupaient un emploi atypique.

Portrait et taux de l'emploi atypique selon le groupe d'âge

	15 à 24 ans %	25 ans et plus %
Permanent à temps partiel	37,4	9,1
Temporaire et saisonnier à temps partiel	15,4	3,6
Temporaire et saisonnier à temps plein	7,2	7,8
Total	60,0	20,6

- Les jeunes femmes sont plus nombreuses (61,0 %) à occuper un emploi à temps partiel que les hommes (44,7 %).
- Enfin, les jeunes salariés se retrouvent principalement dans trois secteurs d'activité : le commerce de détail (27,8 %), l'hébergement et les services de la restauration (20,1 %) et celui de la fabrication (13,4 %).

Des chiffres qui parlent

L'enquête a démontré que le profil des salariés les plus à risque d'infractions correspond pour plusieurs normes à celui des travailleurs atypiques. Ce portrait illustre bien que les jeunes en font partie. Au cours des prochains mois, la Commission se penchera sur une stratégie promotionnelle pour mieux faire connaître les normes minimales du travail à cette catégorie de travailleurs plus à risque qui seront peut-être aussi les employeurs de demain.



Un aide-mémoire pour les employeurs afin de bien se préparer à une pandémie d'influenza

Nul ne souhaite que la pandémie d'influenza se concrétise. Les experts confirment toutefois la possibilité d'une propagation du virus. Une pandémie aurait des répercussions économiques et humaines importantes sur la société en général. Les entreprises pourraient être affectées par une baisse de leurs activités et par un taux d'absentéisme important de leur personnel.

La Commission des normes du travail a préparé un aide-mémoire permettant de prévoir quelles seraient les normes du travail à appliquer dans différentes situations entraînées par une pandémie de même que les responsabilités des employeurs à l'égard des salariés.

Si un salarié doit s'absenter, quels sont ses droits ? Quelles sont les conditions de travail qui s'appliquent ? Un employeur peut-il obliger ses employés à effectuer des heures supplémentaires ? Quelles sont les responsabilités de l'employeur qui doit fermer son entreprise temporairement ?

Voilà autant de questions qui trouveront réponse dans une brochure simple et facile à comprendre. Acheminé dans toutes les entreprises du Québec, ce document contenant des conseils pratiques permettra aux employeurs d'y trouver l'information pertinente pour faire face aux conséquences d'une possible pandémie.

Aussi dans Internet

Sans être alarmiste, la Commission veut informer adéquatement les salariés et les employeurs de leurs droits et de leurs responsabilités. Cette stratégie s'inscrit dans une optique de prévention. Ainsi, un site thématique renfermant toute l'information utile en cas de pandémie sera disponible dans le site Internet de la Commission au cours des prochaines semaines. En plus de l'aide-mémoire, le site contiendra une série de questions-réponses sur les normes du travail qui s'appliqueraient en cas de pandémie.

La tempête de verglas de 1998 est un bon exemple des complications qui surviennent autant pour les travailleurs que pour les entreprises dans une situation de crise. Rappelons qu'il est alors devenu difficile ou impossible de se rendre au travail ; des garderies et des écoles ont fermé, obligeant l'un des parents à s'absenter du travail pour garder les enfants, sans compter la fermeture d'entreprises et les pertes de salaire qui en découlent.

Le risque étant réel et les conséquences importantes, non seulement pour la santé et le bien-être de la population mais aussi pour l'économie, le défi qui se pose pour la Commission est celui de bien préparer les employeurs et les salariés à un événement dont on ne connaît aujourd'hui ni l'ampleur ni le moment où il se produira. La Commission est prête à répondre aux attentes et aux besoins de toute personne préoccupée par la possibilité d'une pandémie.



Une présence appréciée

La Commission s'est illustrée, le 19 septembre, au colloque sur le thème « Décoder les tendances RH », organisé en partenariat avec le Conseil québécois du commerce de détail. Réunissant 105 participants, ce colloque voulait présenter les nouvelles tendances dans le domaine des ressources humaines. Recrutement, rétention de main-d'œuvre, compétition, prévention du harcèlement psychologique et témoignages étaient au programme.

La Commission y a présenté sa trousse virtuelle d'outils de prévention du harcèlement psychologique au travail. Animée par madame Carole Dupéré, la conférence a été grandement appréciée des participants. Ils ont souligné la qualité et la simplicité du matériel qui leur sera très utile dans leur démarche de prévention.

Rappelons que la trousse virtuelle de la Commission comprend un guide d'accompagnement et une présentation PowerPoint qui permettent aux gestionnaires de présenter facilement à leur personnel une séance d'information et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique au travail.



Télécharger la trousse

[Haut de page]



Des questions sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements

Région de Montréal **514 873-7061**

Ailleurs au Québec, composez sans frais **1 800 265-1414**

Internet www.cnt.gouv.qc.ca

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

[Haut de page]

Pour plus d'information, consultez notre site Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2006