

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DE
L'ASSEMBLÉE NATIONALE SUR LE PROJET
DE LOI N^o 143, *LOI MODIFIANT LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES
DISPOSITIONS LÉGISLATIVES***

DÉCEMBRE 2002

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DE
L'ASSEMBLÉE NATIONALE SUR LE PROJET
DE LOI N^o 143, *LOI MODIFIANT LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES
DISPOSITIONS LÉGISLATIVES***

TABLE DES MATIÈRES

Le patronat - peu écouté mais combien imputable!.....	1
Le harcèlement psychologique en milieu de travail.....	2
Les coûts pour les entreprises	5
Pour un équilibre entre les mesures sociales et les affaires.....	7
Le licenciement collectif	9
Commentaires généraux	9
Synthèse des recommandations.....	11

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DE
L'ASSEMBLÉE NATIONALE SUR LE PROJET
DE LOI N° 143, *LOI MODIFIANT LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES
DISPOSITIONS LÉGISLATIVES***

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale de le recevoir et de lui donner la possibilité d'exprimer le sentiment profond du milieu des affaires sur un sujet extrêmement préoccupant pour l'ensemble de la société québécoise.

Le patronat – peu écouté mais combien imputable!

Le 27 mai 2002, le Conseil du patronat du Québec a fait part de ses commentaires sur le document de consultation du ministère du Travail *Revoir les normes du travail- un défi collectif*. En rétrospective des consultations menées pour aboutir en vitesse avec le projet de loi n° 143, nous devons conclure que le titre du document était accrocheur, mais non évocateur de la réalité. Car non seulement ce défi n'interpelle pas la collectivité dans son ensemble comme il le devrait, mais le gouvernement choisit d'en imposer le fardeau aux employeurs, sans égard à leur réalité respective, les mettant tous dans le même bateau. Et force est de constater que les difficultés de gestion qui sont ainsi ajoutées aux milieux d'affaires ne sont pas considérées à leur juste valeur. Cela est particulièrement vrai pour les PME, de façon générale, et aussi pour des grandes entreprises en certaines matières.

Nous devons en conclure que la cote d'écoute des gouvernants à notre endroit est plutôt faible ces temps-ci. À toutes fins utiles, très peu des commentaires que le CPQ et ses associations membres ont formulés n'ont été retenus par le gouvernement. De plus, des dispositions nouvelles relativement au harcèlement en milieu de travail nous assaillent littéralement. Rien à

cet égard n'était évoqué dans le document de consultation du printemps. Nous prenons donc la peine de réitérer nos préoccupations premières et d'alerter le gouvernement sur les impacts qu'il juge minimales, à tort.

Le harcèlement psychologique en milieu de travail

Il apparaît nettement que le gouvernement a été sensible aux plaidoyers de l'organisme *Au bas de l'échelle*. Nous sommes bien au fait de leurs revendications. À la suite de leurs pressions, un comité interministériel a été formé par le ministre du Travail de l'époque, et un mandat d'étudier et d'évaluer l'ampleur du harcèlement psychologique au travail lui a été confié. Ce comité a produit un rapport le 4 mai 2001 et, un mois plus tard, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), duquel le CPQ fait partie, était consulté. En octobre 2001, il transmettait au ministre Rochon son avis sur la question, et il lui suggérait de compléter le travail amorcé par le comité interministériel en faisant plus d'enquêtes sur le terrain, au Québec.

Les membres du CCTM estiment que la problématique du harcèlement psychologique au travail est une réalité qui mérite toute l'attention nécessaire en raison de ses conséquences néfastes et coûteuses, tant pour les individus que pour les organisations. Des actions doivent être menées sans tarder afin de mettre au point des mécanismes appropriés de prévention et de réparation adaptés aux besoins des entreprises du Québec, soit la grande comme la petite et la moyenne entreprise. Ils recommandaient un plan d'action avec un échéancier permettant de planifier la mise en œuvre des recommandations qui réfèrent, en premier lieu, à l'obligation du gouvernement de fournir aux milieux concernés un soutien et des outils d'appoint, dans les meilleurs délais... Nous les attendons toujours.

Cependant, le gouvernement agit avec précipitation; il met la charrue devant les bœufs. Si cela paraît bien de prévoir le traitement de plaintes et le processus judiciaire dans le projet de loi, la confusion des genres qui risque de s'ensuivre peut faire dérouter un objectif louable en lui-même, soit celui de contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail. Les risques sont grands de discréditer le bien-fondé des plaintes parce que les distinctions claires entre harcèlement, violence, santé mentale, stress, ne seront pas établies.

La définition de harcèlement psychologique, prévue à l'article 81.18, est beaucoup trop large. Elle devrait être circonscrite. Ainsi, la conduite reprochée devrait être qualifiée de façon moins subjective avec un adjectif plus percutant que celui prévalant pour des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes non désirés. Il serait plus clair que cette conduite soit identifiée comme hostile et que les gestes répétés soient manifestement vexatoires ou malveillants. D'autres éléments sont à considérer eu égard à la formulation du libellé de ces dispositions.

À titre indicatif, l'Organisation internationale du travail (OIT) identifie la violence psychologique comme un comportement abusif ou tyrannique envers un subalterne ou un pair. Les moyens alors utilisés sont qualifiés de vindicatifs, cruels, malicieux ou humiliants. Un problème de plus en plus courant prendrait la forme de harcèlement psychologique exercé par un groupe à l'encontre d'un individu. Il se produit lorsque plusieurs personnes s'allient pour persécuter un employé en lui faisant constamment des remarques négatives, le critiquant sans arrêt, l'isolant en le laissant sans contact social ou en diffusant de fausses informations à son sujet.

Il apparaît donc visiblement que l'obligation qui est faite à l'employeur dans le projet de loi n° 143 de prendre les moyens nécessaires pour préserver le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique devrait être une obligation synallagmatique liant les employeurs, les syndicats et les employés, collectivement et individuellement. Le harcèlement au travail doit être une responsabilité partagée si nous voulons que l'objectif de tolérance zéro soit ultimement atteint. À titre d'exemple, il nous semble injuste, selon les pouvoirs énormes conférés à la Commission des normes du travail, aux articles 123.15 et suivants, d'ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu alors que la responsabilité en serait partagée entre l'employeur et l'employé ou encore qu'elle serait imputable à des pairs.

Les recours qui existent en cette matière, que ce soit à la CSST ou à la Commission des droits de la personne et, avec le projet de loi, devant la Commission des normes du travail puis la Commission des relations du travail, ne devraient pas être concurrents et engendrer le cumul. Rien n'est spécifié à cet égard.

De plus, dans la mesure où le harcèlement est à l'origine d'une lésion professionnelle, l'article 123.16 est une dérogation injustifiée à la règle de l'immunité à l'égard de toute responsabilité

civile et porte atteinte au « compromis social, longuement mûri, entre diverses forces contradictoires », évoqué par le juge Gonthier de la Cour suprême dans l'affaire *Béliveau St-Jacques*.

Dans la mesure où la plainte est déferée à la Commission des relations du travail – qui, en passant, vient d'être opérationnelle et est loin d'être prête à entendre des causes en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail –, il faudra s'assurer qu'il y ait filtrage pour ne pas engorger le système avec des plaintes manifestement non fondées. Or, il appert que cette notion fondamentale n'est pas prise en considération par le gouvernement puisque le projet précise qu'en cas de refus par la Commission de donner suite à une plainte, et même en tout temps, le salarié peut demander qu'elle soit transmise à la Commission des relations du travail (articles 123.8 et 123.9).

Avant de mettre de l'avant de telles dispositions dans la *Loi*, par ailleurs fort discutables, le gouvernement doit prendre ses responsabilités. Le harcèlement est une nouvelle problématique difficile à définir avec précision et, conséquemment, à identifier. Au Québec, nous disposons de très peu de ressources pour la documenter et développer des pistes d'intervention. Un tel phénomène, s'il en est, serait systémique, sociétal et, conséquemment, les solutions devraient viser la prévention, le soutien aux victimes et les recours juridiques, dans cet ordre de priorités. C'est un défi collectif et les moyens mis en œuvre engagent la collectivité. Alors, pourquoi en faire payer les frais par les employeurs uniquement?

Dans son avis au ministre, le CCTM termine son rapport en insistant sur le fait que les ressources à mettre en œuvre par les pouvoirs publics soient développées en complémentarité avec celles des milieux de travail en permettant d'agir à la source, au sein des milieux de travail. Il s'agit d'aller au-delà d'un travail de sensibilisation et de formation et de mettre à la disposition des organisations des personnes-ressources et des outils appropriés pour soutenir et guider leur action. Cette dimension est à venir, nous dit-on...

Or, le 15 novembre dernier, le CCTM a été consulté sur une stratégie de prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail afin qu'il donne son avis. Le comité interministériel n'a pas été en mesure de nous présenter l'importance du phénomène et ses impacts. Cela aussi est à venir...

Au regard de l'évaluation des recours juridiques disponibles, il faut procéder à une analyse rigoureuse, quantitative comme qualitative, de l'accessibilité et de l'efficacité des recours, sans oublier la formation nécessaire aux commissaires qui devront être saisis de la question. Là aussi, il semble que ce soit à venir...

En matière d'outils de prévention à mettre en place, nous venons d'être consultés sur un inventaire produit par la CSST, et faisant état de ce qui se fait au Québec à cet égard. Les références sont des organismes syndicaux, gouvernementaux et universitaires. Les ressources sont peu nombreuses, sinon inexistantes, en provenance de l'entreprise privée, malgré les efforts de la CSST. Plus de ressources doivent être consacrées à la recherche. Peut-être qu'une campagne de sensibilisation aiderait les intervenants du milieu à développer, ensemble, de tels outils connectés aux réalités des milieux d'affaires et en réponse à leurs besoins. Espérons que ce sera à venir...

Le Conseil du patronat du Québec demande à ce que le libellé de ces articles portant sur le harcèlement psychologique au travail soit modifié pour tenir compte de ses commentaires, et que l'entrée en vigueur des dispositions du projet sur ces dispositions soit reportée à une date permettant de mettre en place les mesures et les normes de prévention, de support et de soutien requises. Bref, que l'entrée en vigueur n'intervienne pas avant que tous les moyens préalables et à venir ne soient implantés, analysés et évalués. Il s'agit de permettre à la société québécoise d'être sensibilisée au phénomène qu'on nous dit grandissant, au milieu patronal de s'organiser, et au milieu gouvernemental d'organiser des services de support et de relation d'aide rapides et efficaces.

À défaut par le gouvernement d'agir dans cette séquence et d'être animé par cette logique, il faudra conclure qu'il adopte des politiques et des lois, dites pour relever un défi collectif, pour l'ensemble de la société, mais qu'il porte la facture et la responsabilité au compte des entreprises uniquement...

Les coûts pour les entreprises

En conférence de presse, le ministre a écarté du revers de la main les objections du milieu des affaires en estimant que les coûts des mesures dont son gouvernement aurait mesuré les impacts ne s'élevaient qu'à 188 millions de dollars sur 100 milliards. Il omet pourtant de souligner que ces sommes comptabilisent indistinctement la masse salariale des plus grandes de nos entreprises et celle des plus petites qui, rappelons-le, sont au nombre de 144 000 de moins de 20 employés. Elles représentent 80 % des entreprises au Québec. Le gouvernement leur impose une gestion des ressources humaines de plus en plus chargée, et cet indice de lourdeur cumulative n'est allégé d'aucune façon par l'État.

Pourtant, nos entreprises, les grandes comme les plus petites, doivent rivaliser avec une compétition qui vient de l'extérieur, et de plus en plus féroce. Si nous nous comparons uniquement à l'échelle canadienne, nous pouvons certes affirmer que notre *Loi sur les normes du travail* est sans égale. Nous ne vivons cependant pas en vase clos. Dans ce milieu qu'est celui des affaires, il faut nager, se tenir à flot, ou couler. Le taux de mortalité de nos petites entreprises est toujours élevé parce que, entre autres, les lois du travail leur pèsent lourd. Il n'y a pas de paradoxe.

Les coûts du régime des normes du travail sont financés exclusivement par les employeurs, selon une taxe spéciale sur leur masse salariale. Il en est de même pour le régime de la CSST. On peut supposer qu'avec de telles dispositions dans la *Loi sur les normes du travail*, il risque d'y avoir plus de réclamations produites à la CSST. Le gouvernement a-t-il évalué les coûts additionnels qui se répercuteraient sur ces régimes en raison de sa précipitation, comme nous venons de l'évoquer au chapitre du harcèlement psychologique en milieu de travail? Il y a fort à parier que non puisque l'éventualité de tels recours ne s'est pas encore présentée. Ils seraient conséquemment non évaluables.

Dans d'autres dossiers, le gouvernement nous a habitués à ce genre de logique comptable pour le moins questionnable : il n'y a pas d'impact parce qu'on ne peut pas vraiment les évaluer. Il y a une limite à instaurer des politiques et des lois dont les syndicats et les groupes sociaux font les choux gras parce qu'ils n'en assument aucune part.

Les coûts inhérents à la gestion des ressources humaines de nombreuses mesures proposées dans le projet de loi ne sont pas plus évalués. Comment saurait-il en être autrement lorsque le gouvernement légifère en faisant abstraction des réalités d'affaires des entreprises? Sans en faire une revue exhaustive, nous vous proposons des éléments de réflexion sur un certain nombre de mesures.

Pour un équilibre entre les mesures sociales et les affaires

Les absences pour raisons familiales – L'augmentation du nombre de jours de 5 à 10 n'est nullement documentée. Cela dit, l'article 81.2 actuel prévoit que le salarié peut s'absenter lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, alors que la nouvelle disposition, à l'article 79.7, en ferait un automatisme. Que les raisons soient élargies pour un plus grand nombre de dépendants (conjoint, père, mère, enfant, c'est une chose cependant l'élargir aux frères et sœurs... c'est de l'abus). De plus, il faudrait maintenir l'élément de nécessité pour justifier l'absence.

Réintégration du salarié dans son emploi habituel – À la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, qui peut être plus longue, passant de 17 semaines à au plus 26 semaines, nous sommes d'opinion que l'on devrait laisser une flexibilité à l'employeur en lui permettant de réintégrer le salarié dans un emploi comparable. Cela peut se justifier pour des raisons économiques évidentes, particulièrement pour les petites entreprises qui affichent un taux de roulement important et qui ne peuvent assumer les coûts d'une personne manquante, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre. Un remplaçant pour plus de trois (3) mois aura nécessairement droit à un préavis d'une (1) semaine avant d'être remercié. D'autre part, il peut s'avérer que le travail qu'il accomplit devienne indispensable pour l'entreprise qui l'a formé. Il serait contreproductif d'empêcher l'employeur de veiller à la bonne gestion de l'entreprise en l'obligeant à réintégrer l'employé dans son poste au retour d'une absence d'une demi-année.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, une réalité que nos membres déplorent depuis de nombreuses années, il deviendra encore plus difficile de recruter de bons éléments en ne pouvant leur offrir qu'un emploi temporaire puisqu'au retour de l'employé absent pour des raisons personnelles, la *Loi* obligerait de le réintégrer dans son poste.

La prise de congés parentaux, aussi légitime soit-elle, devrait aussi permettre de la flexibilité à l'employeur pour l'offre d'un emploi comparable.

La durée de travail – La notion du surtemps devrait être examinée attentivement et les secteurs d'activité posant des réalités fort différentes devraient être pris en compte. Ainsi, dans le secteur du camionnage, on prévoit que les chauffeurs peuvent travailler 15 heures par jour et travailler 60 heures par semaine, sur 7 jours. C'est au-delà de la période de 12 heures proposée. Pour d'autres entreprises, les employés peuvent se trouver sur la route de 8 à 12 heures par semaine pour se rendre d'un endroit à un autre afin d'accomplir leur travail auprès de clients. Lorsqu'ils ne sont pas rémunérés à la commission, ce cumul d'heures ainsi comptabilisées dans leur temps de travail, les rend éligibles à du surtemps, automatiquement, alors que les entreprises seraient prêtes à les rémunérer, sans pour autant y perdre sur les heures de temps supplémentaire. Par ailleurs, en matière de formation, le temps alloué pour se déplacer jusqu'à l'endroit qui dispense les cours requis, s'il faut le comptabiliser au temps de travail, aura pour résultante que moins de personnes bénéficieront de tels cours de formation; les avantages seront perdus parce que les coûts en deviendront trop élevés.

Les recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante – La diminution de trois ans de service continu à deux ans est déraisonnable dans un contexte de petites entreprises. Dans bon nombre d'entreprises, l'évaluation du personnel se fait après deux ans, sur une base continue, en travaillant. Il n'y a pas de personnel exclusivement consacré à la gestion des ressources humaines; la dynamique de groupe intervient conséquemment sur une période plus longue. Obliger les entreprises dans un délai de deux ans, leur impose de procéder à une évaluation du personnel beaucoup plus rigoureuse, plus rapidement et, à défaut, d'être prises avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête : une ordonnance de réintégration de l'employé ou le paiement d'une indemnité financière à la faveur de l'employé. Dans un monde idéal, avec les ressources de la fonction publique, la référence du deux ans plutôt que trois serait justifiable bien qu'encore, par exemple, pour le secteur de l'éducation, qui a recours souvent à du personnel sur liste de rappel, cette disposition risque d'avoir des impacts. Les ingénieurs-conseils nous soulignent également comme réalité d'affaires que leurs projets sont établis la plupart du temps sur une base de deux ans de services continus. L'obligation d'évaluation de l'employé à l'intérieur du délai de deux ans leur pose également problème.

Les critères élaborés par Québec pèchent parfois par manque de repères dans l'entreprise privée. Au CPQ, nous nous faisons un devoir de rappeler ces réalités. Nous osons espérer que les gouvernants en tiendront compte.

Le licenciement collectif

La question du licenciement collectif n'est pas nouvelle, il est vrai, puisqu'elle se trouvait dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle*, moins connue que la *Loi sur les normes du travail*. Nous considérons favorablement que les dispositions se retrouvent dans une même loi. Cependant, les exigences relatives à un avis de licenciement dès que dix employés en font l'objet, dans un délai de deux mois, ne devraient s'appliquer que lorsque l'ensemble visé compte plus de personnes. À titre indicatif, le *Code canadien du travail* prévoit des exigences analogues lorsque 50 personnes sont concernées. Encore une fois, en matière de projets d'ingénierie, ce nombre de dix personnes est nettement insuffisant; il ne couvrirait que de tous petits projets.

La logique législative fait défaut, notamment à l'égard des employés touchés par cette loi qui sont syndiqués. Le gouvernement n'a pas tenu compte de l'article 83.1, qui précise que, si l'employé syndiqué bénéficie d'un droit de rappel, le paiement de l'indemnité prévue à l'article 83 n'interviendrait qu'à l'expiration d'un délai d'un an. Pourquoi alors avoir droit après seulement six mois de mise à pied à l'indemnité prévue à l'article 84.0.13, versé en raison du défaut de donner l'avis de licenciement collectif?

Commentaires généraux

De façon plus générale, la *Loi sur les normes du travail* s'appliquant à tout le monde, il est faux de prétendre qu'elle ne s'adresse qu'aux employés non syndiqués. Ainsi, les employés syndiqués seront aussi couverts par les dispositions de la *Loi*. Il n'y est pas prévu de mesures transitoires pour respecter les dispositions pendantes des conventions collectives jusqu'à leur expiration, avec comme conséquence que, dès l'entrée en vigueur de la *Loi*, une négociation

ardue et fort onéreuse pour les employeurs pourrait en résulter. Nous n'avons qu'à penser à la gestion des quarts de travail qui dépassent 12 heures.

Les pouvoirs d'enquête de la Commission des normes nous apparaissent exorbitants. Ainsi, non seulement nous impose-t-on des responsabilités démesurées, mais il y a intervention dans nos pouvoirs de gérance. Le projet de loi lui fait même l'obligation de faire la promotion des recours que ses employés pourraient prendre contre lui. Comme base de relations du travail, le moins que l'on puisse dire, c'est que vous nous demandez de nous tirer dans le pied!

Le CPQ a tenu aujourd'hui même, mardi 3 décembre, un colloque d'information et de sensibilisation sur le projet de loi n°143 modifiant la *Loi sur les normes du travail* s'adressant au milieu des affaires. Plus de 80 participants, membres et non-membres du CPQ, s'y sont inscrits. Dans le délai fort court auquel vous nous astreignez, nous vous soulignons que les appréhensions que suscite le projet de loi sont nombreuses et devraient être prises en compte. Il faudrait prendre le temps d'en faire une analyse ensemble, article par article, avant d'adopter ce projet en toute vitesse avant la fin de la session. Le présent mémoire illustre bien, exemples à l'appui, les risques de dérapage. Les conférenciers à notre colloque, avocats chevronnés en la matière, et les interventions de la salle ont permis d'aller plus en profondeur. Nous vous ferons parvenir incessamment une synthèse des questions soulevées lors de cet événement.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

- 1.** QUE le gouvernement développe et rende publics des outils d'appoint et de soutien destinés au milieu des affaires afin de prévenir le harcèlement psychologique au travail.
- 2.** QUE la définition de harcèlement psychologique en milieu de travail soit mieux circonscrite, et que la conduite reprochée soit qualifiée plus objectivement.
- 3.** QUE l'obligation faite à l'employeur de prendre les moyens nécessaires pour préserver le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique soit une obligation synallagmatique liant les employeurs, les syndicats et les employés, collectivement et individuellement.
- 4.** QU'il soit spécifié que le cumul des recours en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail ne sera pas permis.
- 5.** QUE le gouvernement dégage des ressources pour documenter cette nouvelle problématique de harcèlement psychologique en milieu de travail, et qu'il en mesure les impacts.
- 6.** QU'au regard de l'évaluation des recours juridiques disponibles, le gouvernement procède à une analyse rigoureuse, quantitative comme qualitative, de l'accessibilité et de l'efficacité des recours, sans oublier la formation nécessaire aux commissaires qui devront être saisis de la question.
- 7.** QUE le gouvernement investisse dans une campagne de sensibilisation qui aiderait les intervenants du milieu à développer, ensemble, des outils connectés aux réalités des milieux d'affaires, et en réponse à leurs besoins.
- 8.** QUE le libellé des articles portant sur le harcèlement psychologique au travail soit modifié pour tenir compte des commentaires du Conseil du patronat du Québec, et que l'entrée en vigueur des dispositions du projet sur ces dispositions soit reportée à une date permettant de mettre en place les mesures et les normes de prévention, de support et de soutien requises.
- 9.** QUE l'entrée en vigueur de la Loi n'intervienne pas avant que tous les moyens préalables et à venir ne soient implantés, analysés et évalués.
- 10.** QUE le gouvernement permette aux milieux d'affaires d'analyser l'étude d'impact relative au projet de loi que le gouvernement estime avoir faite.
- 11.** QUE les absences pour raisons familiales demeurent motivées par une nécessité de prendre soin de dépendants et, à cet égard, exclure les frères et les sœurs comme personnes visées.

- 12.** QUE le gouvernement laisse une flexibilité à l'employeur en lui permettant de réintégrer le salarié dans un emploi comparable.
- 13.** QUE la prise de congés parentaux, aussi légitime soit-elle, permette de la flexibilité à l'employeur pour l'offre d'un emploi comparable.
- 14.** QUE la notion du surtemps soit examinée attentivement et que les secteurs d'activité posant des réalités fort différentes soient pris en compte.
- 15.** QUE le gouvernement, en matière de recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, maintienne le délai de trois ans pour l'évaluation du salarié.
- 16.** QUE le gouvernement hausse le nombre d'employés pour lesquels les exigences relatives au licenciement collectif s'appliquent.
- 17.** QUE le gouvernement prévoie des mesures transitoires pour respecter les dispositions pendantes des conventions collectives de travail jusqu'à leur expiration.
- 18.** QUE le gouvernement révise les pouvoirs d'enquête exorbitants de la Commission des normes.
- 19.** QUE le gouvernement prenne en compte les nombreuses appréhensions que suscite le projet de loi et qu'il prenne le temps d'en faire, en collaboration, une analyse article par article avant de l'adopter précipitamment avant la fin de la session.