

# Et les oubliées du Code du travail

par Lorraine Payette

**T**hérèse Z. n'en revient pas : son patron vient de la congédier pour incompétence, après 22 ans de service ! Monique Y. rentre de son congé de maternité au restaurant où elle bosse depuis quatre ans... pour y trouver son avis de licenciement ! Pierre X., lui, est congédié une semaine après s'être plaint de ne pas être payé pour ses heures supplémentaires. Quatrième cas... Mais il est inutile de continuer tant la liste de ces congédiements illégaux pourrait s'allonger.

Le point commun entre Thérèse, Pierre, Monique et quelque 1 800 000 autres travailleuses et travailleurs du Québec ? Elles et ils ne sont pas syndiqué-e-s. 70 % de la population active sur le marché du travail, au Québec, est dans cette situation, et de ce 70 %, 70 % sont des femmes, employées souvent dans des restaurants, des petits commerces, des bureaux, des caisses ou des banques, où la syndicalisation s'avère difficile, voire impossible.

En avril 1980, le gouvernement adoptait pourtant la *Loi des normes minimales de travail* (n° 126), présentée comme une convention collective pouvant régir les conditions de travail au Québec. Le mécanisme d'application est simple : un-e employé-e qui se pense lésé-e peut porter plainte auprès de la Commission qui, après enquête, pourra lui faire réintégrer son emploi ou faire respecter ses droits... mais à quel prix ? Les histoires de Thérèse, de Monique et de Pierre nous le diront : tensions, tracasseries, perte de revenus... et de confiance en soi, constitution de dossiers, interrogatoires, pressions multiples : bref tout le déséquilibre émotif et matériel que peut engendrer une contestation judiciaire.

Oui, malgré la loi, la réalité quotidienne des non-syndiqué-e-s est toujours aussi précaire. Cinq ans après son adoption, on connaît mieux, par contre, les lacunes de la loi et de son application.

*Alors que la Commission Beaudry poursuit sa tournée de la province et des intervenants socio-économiques avant de se prononcer, entre autres, sur la syndicalisation multipatronale, la situation des 1 800 000 travailleurs non syndiqués du Québec se dégrade. 70 % d'entre eux sont des femmes.*

## Des recours à deux tranchants

Les articles les plus connus de la loi concernent le salaire horaire : 3,28 \$ pour les employé-e-s à pourboire, 4 \$ pour les autres. La semaine de travail a été fixée à 44 heures maximum, les congés fériés, à sept, et les vacances à un jour ouvrable par mois travaillé.

Mais le salaire horaire n'a pas été indexé depuis octobre 1981, soit plus de trois ans ; mais la semaine de travail n'a diminué que d'une heure depuis 1940 ; mais la journée de 8 heures est loin d'être gagnée ; mais les congés fériés ne sont valables que pour ceux et celles resté-e-s à l'emploi de la même entreprise depuis au moins 60 jours – et à la condition qu'ils travaillent la veille et le lendemain dudit congé(!) – ; mais le maximum de vacances payées est de deux semaines... à moins d'avoir dix ans d'ancienneté ! Que de «mais» !

Encore un ? Mais on ne peut pas s'attendre à ce que la loi soit automatiquement appliquée par l'employeur. C'est ce dont Pierre s'est aperçu, lorsqu'il a constaté, après une semaine de 54 heures, que son patron ne lui avait pas payé ses 10 heures supplémentaires à temps et demi. Il lui en parle, mais celui-ci ne donne pas suite à sa demande. Comme on n'a que 30 jours après le délit pour porter plainte, Pierre se rend à la Commission. Le dossier est ouvert : l'enquête doit couvrir l'année précédant le dépôt de la plainte. C'est à la Commission de faire le suivi, d'assurer la défense – sans frais pour le plaignant – et, si nécessaire, d'amener l'employeur devant les tribunaux civils. Les enquêteurs viennent donc sur place et interrogent les employé-e-s et le patron. Colère de l'employeur qui congédie Pierre et un de ses amis «resté trop longtemps dans le bureau en compagnie de l'enquêteur».

Or, il est illégal de congédier un employé parce qu'il a porté plainte ou participé à une enquête. Les deux collègues retournent donc à la Commission et portent plainte cette fois pour congédiement illégal. Ce n'est que huit mois plus tard que la cause est entendue devant un commissaire du travail, qui décide du bien-fondé de la plainte. Pierre et son ami réintègrent leur emploi avec pleine compensation de tout le salaire perdu.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là !

La loi 126 ne prévoit pas de description de tâches : Pierre se retrouve avec une surcharge de travail, des heures supplémentaires (qu'il ne peut refuser sous peine de congédiement, légal, cette fois...) et soumis à une surveillance continuelle. Devant ce harcèlement qui rend le climat de travail invivable, Pierre tient le coup trois mois, puis démissionne. Il n'a plus d'autre recours que de trouver un autre emploi.

## La maternité : un luxe ?

Longtemps revendiqué par les femmes, le congé de maternité est maintenant

reconnu par la loi. On ne peut congédier une femme parce qu'elle est enceinte. La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité de 18 semaines sans solde, laquelle est remplacée par les prestations d'assurance-chômage et une allocation du gouvernement provincial. À son retour, l'employeur doit la réintégrer dans son emploi avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Sachant qu'il est illégal de congédier une femme parce qu'elle est enceinte ou pour des raisons se rattachant à sa grossesse, l'employeur de Monique s'est cru plus subtil... S'il l'a renvoyée, à son retour, c'est surtout parce qu'elle avait de trop nombreux retards, expliqua-t-il à la Commission. Celle-ci démontra le non-fondé de l'accusation : l'employeur exigeait que Monique arrive une demi-heure à l'avance pour enfiler son costume et être prête à travailler à l'heure fixée. Le commissaire ayant rejeté le motif invoqué par l'employeur, Monique put réintégrer son travail avec pleine compensation pour son année perdue.

Mais depuis environ un an, les plaintes des femmes enceintes ou ayant eu des problèmes avec leur employeur pour leurs congés de maternité ne sont plus reçues par la Commission : les employées doivent se trouver un avocat. Si leur revenu familial est assez bas, elles ont droit à l'Aide juridique. Mais une femme demandant un congé de maternité a souvent un conjoint dont le revenu ne la rend plus éligible à ce service gouvernemental. Risquera-t-elle d'assumer les honoraires d'un avocat pour réintégrer son travail ? Non : c'est ce que démontre l'importante diminution des plaintes. Risquera-t-elle alors de perdre son emploi pour avoir un enfant, dont les besoins lui demandent... d'avoir un emploi ?

## Quitte ou double

En cas de congédiement, la loi oblige l'employeur à donner un préavis écrit, un certain nombre de semaines à l'avance, variant selon l'ancienneté de l'employé-e. Lorsque l'employeur n'en émet pas, l'employé-e droit à un montant équivalant au salaire correspondant.

Thérèse, qui occupe le même emploi depuis 22 ans, reçoit un préavis de deux mois ; elle n'a donc droit à aucun dédommagement. On venait pourtant de lui donner une promotion ! Elle se sent lésée, ne comprend pas qu'avec une telle ancienneté, on puisse la mettre à pied aussi facilement... Et en effet, elle apprend qu'après cinq ans, elle peut obliger son employeur à s'expliquer devant un arbitre. Elle porte plainte à la Commission. Après une tentative de médiation, qui échoue comme dans la plupart des cas, la cause est entendue par l'arbitre.

L'employeur comme l'employée doivent se faire représenter par un avocat et les deux parties se partagent également les honoraires de l'arbitre. On comprend tout

de suite le déséquilibre entre une compagnie et un-e employé-e congédié-e, ainsi que les nombreux désistements en cours de route.

Mais Thérèse tient bon. L'employeur monte un dossier, témoins à l'appui, sur l'incompétence dont elle a fait preuve dans le poste où elle a été promue. L'avocat de Thérèse démontre que cette promotion lui avait été donnée parce que dans le poste qu'elle occupait auparavant – pour lequel elle était vraiment qualifiée – elle avait eu une longue mésentente avec son supérieur immédiat. L'arbitre donne raison à Thérèse, mais les procédures étant toujours longues, ce verdict est rendu un an et demi après son congédiement.

Thérèse a vécu ces 18 mois dans l'incertitude et l'insécurité. Sa chute de revenu, les pressions de l'employeur, le long défilé de témoins voulant lui démontrer son incompétence, les nombreux interrogatoires pour la constitution de son dossier ont sérieusement compromis son équilibre psychologique. En proie à des accès paranoïaques, elle se sent victime d'un complot. L'arbitre lui donne gain de cause, mais doit reconnaître que son état de santé mentale ne lui permet pas une réinsertion dans son milieu de travail : il lui accorde un dédommagement de 10 000 \$, ce qui ne représente même pas une année de salaire !

L'employeur a perdu. Thérèse a gagné, une fois les frais d'avocat et d'arbitre payés, 7 000 \$... et un séjour en hôpital psychiatrique. C'est vraiment le jeu de *Qui perd gagne* !

## Un milieu de vie : le travail

Beaucoup d'employé-e-s pensent pouvoir s'entendre facilement avec leur employeur, se rendre indispensables à «leur» entreprise, au fil des années. Il n'en reste pas moins que les intérêts divergent. Pour obtenir de meilleures conditions de travail ou une augmentation de salaire, les négociations sont laissées à l'initiative de chaque employé-e. Et ce n'est que lorsque les travailleuses et les travailleurs se retrouvent au chômage, après 4, 12 ou 20 ans de travail, qu'elles et ils réalisent que l'entreprise n'est pas la leur, mais celle de leur employeur. C'est alors le vide : non seulement dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie affective, puisque leurs ami-e-s continuent à travailler. Les rapports s'espacent et les répercussions de leur congédiement sur leur vie familiale ou quotidienne sont sérieuses.

On doit tenir compte de tous ces facteurs pour trouver une solution aux problèmes de travail des non-syndiqué-e-s. Celle que le gouvernement a proposée, la Loi sur les normes minimales de travail, n'aura jamais la force d'une convention collective.

Quel syndicat aurait accepté un contrat statuant une semaine «normale» de 44 heures, deux semaines de vacances par

année et l'impossibilité de refuser les heures supplémentaires ? Un contrat qui ne prévoit aucune journée de maladie payée, aucune description de tâches et aucune augmentation de salaire, ni en fonction de l'ancienneté, ni par rapport au coût de la vie ?

### La syndicalisation multipatronale

L'accréditation multipatronale constitue, à l'heure actuelle, le seul moyen de permettre la syndicalisation des travailleuses et travailleurs dans les moyennes et petites entreprises. Mais elle en est encore à l'étape théorique.

Quelques essais ont été tentés dans la région du Saguenay - Lac-Saint-Jean, du type « négociations regroupées » : plusieurs syndicats se sont unis pour négocier face à plusieurs employeurs. Chaque syndicat gardait son autonomie d'accréditation, mais faisait front commun pour les négociations. Cette formule se rapproche de la syndicalisation multipatronale, mais

le principe de la négociation d'un syndicat face à plusieurs employeurs n'est pas encore reconnu par le Code du travail.

Il y a plusieurs hypothèses pour la mise en application de l'accréditation multipatronale.

Certain-e-s pensent qu'il faudrait élargir l'accréditation d'une seule unité syndicale à l'ensemble d'un secteur, dans plusieurs entreprises. Ainsi, tous les employé-e-s travaillant dans la restauration ne dépendraient que d'un seul syndicat.

D'autres voudraient éviter le monopole syndical dans un secteur en particulier avec une accréditation élargie qui engloberait plusieurs établissements. Ainsi, une quinzaine d'employé-e-s de différents restaurants pourraient être représenté-e-s par un syndicat, un autre groupe d'employé-e-s, par un autre syndicat.

Autre hypothèse : lorsqu'un niveau de syndicalisation est atteint dans un secteur, un vote pourrait s'étendre automatiquement à l'ensemble du secteur donné. Par exemple, si 20 % des travailleuses et travailleurs de restaurant se syndiquent, on provoque un vote sur l'accréditation auprès de tous et toutes les employé-e-s de restaurants.

Chacune de ces hypothèses sous-entend une accréditation limitée à chacune des dix régions administratives de la province, pour respecter les disparités régionales. Tous ces scénarios sont valables, mais, faute d'un exemple concret, restent dans le domaine de l'imaginaire...

La Commission consultative sur le tra-

vail (Commission Beaudry) doit se prononcer sur la syndicalisation multipatronale, parmi 35 autres points, à l'automne prochain. Elle s'est déplacée à travers la province pour prendre le pouls des régions : elle était à Montréal en décembre 1984. Au printemps 85, elle compte avoir des consultations privées avec les organisations patronales, syndicales et les groupes socio-économiques. Déjà, les rapports favorables et défavorables s'accroissent.

D'un côté, le Conseil du patronat prédit, le cas échéant, la faillite des PME, études économiques à l'appui. De l'autre, syndicats et groupes socio-économiques démontrent que la syndicalisation multipatronale est le seul moyen d'assurer une véritable protection aux employé-e-s des PME, la loi 126 n'étant pas adéquate.

Que fera la Commission Beaudry ? Tranchera-t-elle le débat ? Comment ? Et si elle ne le tranche pas, recommandera-t-elle au moins un essai ?

Lorraine Payette est employée à *Au bas de l'échelle* et journaliste à la pige.

Pour de plus amples informations sur la *Loi des normes minimales* et les recours des non-syndiqué-e-s, des groupes peuvent vous aider. À Montréal : *Au bas de l'échelle*, 6839 A, Drolet, Tél. : 270-7878. À Québec : *l'Association des travailleurs immigrants et québécois*, 265, de la Couronne. Tél. : 522-6322. À Trois-Rivières : *CANO*, 952, Sainte-Geneviève, Tél. : 373-2332.

**BOUQUINEZ À L'AISE À**

**AGENCE DU LIVRE**

1246 rue St-Denis Montréal  
Tél. : 844-6896

**QUINZAINE DE LA RADIOPHONIE INTERNATIONALE DU 19 MAI AU 2 JUIN 1985**

**2<sup>e</sup> ÉDITION**

**PRODIGES**

RADIOS PARTICIPANTES:

CFLX	mf	98,1	ESTRIE
CIBL	mf	104,5	MONTREAL
CINQ	mf	102,3	MONTREAL
CKRL	mf	89,1	QUEBEC
CHOC	mf	92,5	SAGUENAY

**ORGANISATION/RÉALISATION CKRL MF 89,1 À QUÉBEC**

47 STE-URSULE, QUÉBEC, QC. G1R 4E4 692 2575