



Les oubliées de la conciliation

Les travailleuses en situation de vulnérabilité et la conciliation famille-emploi

2008

Recherche et rédaction

Jennifer Beeman, Coordonnatrice du Comité aviseur Femmes

Comité de suivi

Thérèse Belley, Présidente du Comité aviseur Femmes

Nathalie Goulet, Vice-présidente du Comité aviseur Femmes – Directrice du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Jocelyne Lauzon, Vice-présidente du Comité aviseur Femmes

Membres du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

Louise Boivin, CSN

Micheline Guérette, CRPMT Bas-Saint-Laurent

Christiane Carle, CRPMT Estrie

Sylvie Lépine, FTQ

Linda Christofferson-Dugré, CRPMT Mauricie

Renée Levasseur, CRPMT Centre-du-Québec

Nathalie Cloutier, CRPMT Montréal

Claire Bégin, CSQ

Anne-Marie Day, CRPMT Capitale-nationale

Dyanne Raymond, CRPMT Abitibi-Témiscamingue

Michèle Dupuis, FRONT

Renée Rodrigue, CSD

Judith Gaudreault, RSSSMO

Denise Vandembroucke, CRPMT Lanaudière

Martine Groulx, CRPMT Montérégie

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec)

H2Y 1E6

Tél. 514.954.0220

Table des matières

Présentation du Comité aviseur Femmes.....	4
1. L'importance de la problématique de la conciliation famille-emploi.....	5
1.1 <i>L'organisation du travail, la précarisation du travail et les femmes.....</i>	6
2. La Conciliation famille-emploi : À quoi réfère-t-on?.....	8
3. Qui sont les oubliées de la conciliation?.....	10
4. La Conciliation au Québec : des acquis incontestables, mais des lacunes qui persistent	12
5. Les femmes en situation de vulnérabilité.....	14
5.1 <i>De faibles revenus.....</i>	14
5.2 <i>Le salaire minimum.....</i>	15
5.3 <i>La prime au travail.....</i>	16
5.4 <i>La Loi sur les normes du travail.....</i>	16
5.5 <i>La question des heures du travail.....</i>	17
5.6 <i>Les services aux familles.....</i>	20
6. Les femmes d'origine immigrante.....	22
7. Les travailleuses dans les métiers traditionnellement masculins.....	24
8. Les femmes en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré.....	25
9. Sommaire des recommandations.....	26
10. Conclusion	29
11. Bibliographie.....	30

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre est composé de représentantes en condition féminine des 17 Conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que de représentantes des milieux communautaire, syndical et patronal. Le Comité aviseur Femmes conseille Emploi-Québec sur tout ce qui touche au développement et à la formation de la main-d'œuvre féminine au Québec et fait des recommandations à cet égard. Il a également produit plusieurs études et documents portant sur la place des femmes sur le marché du travail et sur un éventail de problématiques les concernant.

1. L'importance de la problématique de la Conciliation famille-emploi

La question de la conciliation famille-emploi est devenue un enjeu majeur de l'organisation du marché du travail du nouveau millénaire, et pour cause. La capacité des travailleuses d'assumer de façon satisfaisante les responsabilités liées à leur emploi et à leurs responsabilités familiales équivaut à une remise en question des normes sociales fondamentales. La question se pose de façon encore plus dramatique pour les femmes en situation de travail atypique ou qui amorcent un changement en formation professionnelle.

Cet avis a pour but de présenter notre analyse et nos recommandations quant aux défis que pose la conciliation pour celles qui ont un rapport au travail déjà complexe ou problématique, c'est-à-dire pour les travailleuses dans des emplois précaires, au bas de l'échelle et à faible revenu, les travailleuses d'origine immigrante, les travailleuses en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré, les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins et toutes celles qui amorcent un cheminement en formation professionnelle ou en francisation. Nous mettrons par ailleurs l'accent sur la question des droits encadrant le monde du travail inscrits à l'intérieur des lois puisqu'ils sont la meilleure garantie permettant à une travailleuse en situation de précarité de savoir exactement ce qu'elle peut demander en termes d'arrangements afin de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles. En effet, plusieurs études ont démontré que la gestion informelle de la conciliation par le biais d'arrangements négociés au cas par cas laisse place à de grandes iniquités et, surtout, à beaucoup d'arbitraire dans le traitement des demandes des travailleuses et des travailleurs.

Par ailleurs, cet avis s'inscrit étroitement dans la lignée de la *Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* adoptée en 2006 qui consacre une section entière à la question de la conciliation. De plus, cet avis vise à appuyer Emploi-Québec dans sa mission visant à « contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre, et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social ». La participation des femmes au marché du travail est souvent encore déterminée et orientée par leur capacité de bien concilier

responsabilités familiales et professionnelles. Même si les défis de la conciliation touchent de plus en plus de personnes, hommes, femmes, jeunes et moins jeunes, en couple ou non, avec des enfants ou non, l'impact se fait sentir de façon plus pressante sur les travailleuses qui cherchent plus vite des arrangements qui peuvent ensuite compromettre leur carrière. De plus, les conséquences professionnelles et économiques de ces décisions souvent déchirantes se font sentir longtemps. C'est pour cette raison que nous parlons de « travailleuses » dans cet avis. Ceci n'exclut pas que nous sommes également conscientes que la difficulté à concilier travail et famille peut également toucher les travailleurs.

1.1 L'organisation du travail, la précarisation du travail et les femmes

Les lois du travail ainsi que les régimes de protection des travailleurs et travailleuses ont été et sont encore élaborés en fonction de la relation standard d'emploi, c'est-à-dire un emploi à temps plein, d'une durée indéterminée, pour un même employeur et sur les lieux de l'entreprise, dans un poste offrant un salaire décent et un certain nombre d'avantages sociaux. Toutefois, cette relation ne constitue plus la norme dans la majorité des nouveaux emplois créés au Canada.¹ De plus, cette relation a été basée sur un modèle masculin de participation au marché du travail. L'organisation sociale, y compris celle du marché du travail moderne, s'est construite autour d'une division sexuelle du travail.² Dans ce modèle, les hommes ont maintenu le contrôle de la sphère publique, c'est-à-dire de la sphère du travail salarié reposant sur la notion du père pourvoyeur. C'est aussi la sphère de l'activité citoyenne. Repoussées du travail industriel au nom bien souvent de leur protection, les femmes demeuraient responsables de toutes les activités liées à la reproduction, non reconnues comme étant du travail, à l'intérieur de la sphère domestique privée.

¹ Voir Bernstein, Stéphanie (2005). *Approche conceptuelle pour l'identification des travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail*. Document soumis à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales.

Vallée, Guylaine (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Collection sur les travailleurs vulnérables, no. 2 Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, mars 2005.

² Selon la chercheuse Rolande Pinard, « l'assignation historique de certaines fonctions aux femmes, dans la sphère privée domestique, a marqué leur participation à la sphère salariée et cela explique l'inégalité économique qu'elles subissent ». Pinard, Rolande (2005). *L'érosion des droits liés au travail : Une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*. Montréal, Comité aviseur Femmes et CIAFT.

L'augmentation constante de la participation des femmes au marché du travail, surtout depuis les années 1970, pose un grand défi au modèle historique par rapport à deux enjeux majeurs dans une société tournée vers l'avenir. Dans un premier temps, il faut que les rôles sociaux au sein de la famille évoluent vers un meilleur partage des responsabilités familiales. Dans un deuxième temps, il faut que l'organisation du travail soit revue pour faciliter la capacité des employé-es à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles au lieu de considérer que la question relève uniquement de la responsabilité individuelle.

La question de la conciliation est en évolution constante et les statistiques qui en illustrent diverses facettes sont en mouvement continu, comme celles concernant le taux d'activité des mères ayant de jeunes enfants. Toutefois, d'autres aspects ne semblent pas évoluer très rapidement, par exemple, le plein partage du congé parental ou l'implication des hommes dans le travail domestique et du soin des enfants surtout à leur participation aux activités ludiques.

Encore plus graves, la précarisation des conditions de travail et le peu d'augmentation du salaire moyen des femmes constituent des menaces directes à la capacité de concilier ces deux sphères fondamentales de la vie. Le droit des travailleuses de bénéficier des régimes de protection et des normes du travail ainsi que de moyens financiers leur permettant de mieux organiser leur vie familiale pour mieux en profiter touche au cœur de leur capacité à concilier responsabilités professionnelles et familiales. À cet égard, les travailleuses en emplois précaires et vulnérables se trouvent dans une situation profondément affaiblie.

2. La Conciliation famille-emploi : À quoi réfère-t-on ?

- ◆ Concilier : c'est essayer d'exercer un contrôle sur des exigences imposées à cause de notre engagement envers d'autres personnes – l'employeur, les membres de la famille, les professeurs, etc.
- ◆ Les exigences en conciliation changent dans le temps et peuvent se multiplier.
- ◆ La conciliation ne touche pas seulement l'emploi formel, mais aussi les études, la formation professionnelle et la francisation.

La Conciliation

La conciliation famille-emploi réfère aux tensions engendrées par les exigences liées aux sphères familiale, du travail rémunéré ou des études, qui sont causées par des conflits générés par la capacité plus ou moins grande des individus à exercer le contrôle nécessaire à la bonne gestion de ces exigences. Ces exigences ont par ailleurs en commun d'être de source indépendante de l'individu, c'est-à-dire qu'elles lui sont imposées en raison de ses engagements envers d'autres personnes. Dans le cas de la sphère professionnelle, ce sont les employeurs ou les clients qui imposent leurs exigences, alors qu'elles sont imposées par les professeurs dans le cas des études. Quant à celles dictées par les responsabilités familiales, elles sont liées aux besoins des enfants ou des parents qui requièrent attention et disponibilité à des moments précis.

La famille

Lorsque nous faisons référence à la famille, il s'agit d'une conception élargie de la famille puisque des responsabilités familiales importantes peuvent concerner tout autant les enfants et petits-enfants, peu importe leur âge, que des parents dépendants. En effet, les soins aux proches dépendants et l'augmentation constante du nombre de personnes avec

enfants qui doivent également prodiguer des soins à leurs parents (« génération sandwich ») constituent un grand défi pour notre système de santé et de services sociaux, de même que pour les entreprises et les travailleuses elles-mêmes.

Par ailleurs, la problématique de la conciliation est souvent présentée dans le contexte de familles biparentales de classe moyenne. Pourtant, nombre de femmes monoparentales et de femmes occupant des emplois au bas de l'échelle doivent relever un défi encore plus grand en matière de conciliation. Dans le premier cas, les mères n'ont personne à la maison pour prendre la relève ou partager les responsabilités familiales. Dans le deuxième cas, les travailleuses n'ont souvent pas de pouvoir pour négocier avec l'employeur des arrangements qui leur permettraient de concilier travail et famille. Évidemment, pour les mères monoparentales occupant des emplois précaires, les défis à relever pour concilier emploi et famille sont extraordinairement « en double ».

Emploi, études et formation

Lorsque nous parlons d'emploi, nous référons à toute forme de travail rémunéré, mais aussi à toute formation nécessaire pour l'accès à l'emploi, en particulier à celles offertes par Emploi-Québec et aux cours en francisation qui sont essentiels pour certaines personnes immigrantes. Et lorsque nous parlons d'études, nous référons à toute forme d'études formelles dans une institution d'instruction reconnue. Dans les deux cas, on constate que la conciliation famille-emploi-études est spécifiquement soumise au pouvoir qu'ont ces différents milieux d'imposer, souvent unilatéralement, des exigences difficilement compatibles ou carrément en conflit avec les responsabilités familiales de l'employée ou de l'étudiante. La tension liée à la conciliation réside dans la nature intransigeante des exigences imposées à la travailleuse ou à l'étudiante.³

³ Pour une analyse approfondie des problèmes de conciliation pour les étudiantes et étudiants postsecondaires, voir Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2007). *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*. Montréal, CIAF.

3. Qui sont les oubliées de la conciliation?

Les oubliées de la conciliation sont les travailleuses qui en plus d'avoir des besoins en matière de conciliation ont un rapport au travail complexe ou problématique.

Ce sont :

- ◆ Les travailleuses en situation de vulnérabilité
- ◆ Les femmes d'origine immigrante
- ◆ Les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins
- ◆ Les femmes en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré

Les travailleuses en situation de vulnérabilité

La notion de vulnérabilité en milieu de travail fait référence à une combinaison de facteurs qui ont pour effet de miner l'accès aux droits, l'efficacité des protections légales ainsi que les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. En plus d'être associé au travail atypique, c'est-à-dire à tout travail qui ne correspond pas aux normes du travail type soit un travail à temps plein, de durée indéterminée, pour un seul employeur et sur les lieux physiques de l'entreprise, le travail vulnérable est également associé aux emplois à faibles niveaux de salaire et offrant peu d'intégration organisationnelle des employé-es, sans couverture syndicale, et qu'on retrouve surtout dans des petites ou très petites entreprises.⁴

Les emplois constituant un travail vulnérable sont répartis de manière inégale dans la population selon le sexe et l'origine ethnique de la personne plutôt que selon les caractéristiques du capital humain, c'est-à-dire selon la scolarité et l'expérience de travail. En effet, l'augmentation constante du taux d'activité chez les femmes, et surtout chez les

⁴ Voir Bernstein (2005), *op.cit.* Voir aussi Fudge, Judy et Leah Vosko (2001). "By Whose Standards? Reregulating the Canadian Labour Market." *Economic and Industrial Democracy*. 22: 327-356.

mères de jeunes enfants, se produit au même moment où le marché du travail vit une période d'augmentation du taux d'emplois atypiques.

Ainsi, plusieurs études évaluent à plus de 40 pour cent le pourcentage de travailleuses au Canada qui occupent des emplois atypiques comparativement à environ 33% des travailleurs.⁵ Mais si on considère la répartition des hommes et des femmes dans les emplois atypiques, on remarque que les femmes sont plus fortement représentées dans les emplois les plus précaires et faiblement rémunérés, alors que les hommes sont majoritaires dans des emplois atypiques mais bien rémunérés, par exemple, comme travailleur autonome ou employeur. Par ailleurs, ces tendances s'appliquent autant aux travailleuses d'origine canadienne ou québécoise qu'à celles d'origine immigrante.⁶

⁵ Cranford, Cynthia, Leah Vosko et Nancy Zukewich (2003a). "The Gender of Precarious Employment in Canada." *Relations industrielles/Industrial Relations*. Vol. 58, no. 3. 454-482.

⁶ Cranford, Cynthia, Leah Vosko et Nancy Zukewich (2003b). "Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait" *Just Labour*. Vol. 3. Fall 2003. 6-22.

4. La conciliation au Québec : des acquis incontestables, mais des lacunes qui persistent

Le Québec a mis en place des programmes et des mesures qui constituent des acquis majeurs en ce qui a trait à la conciliation. On pense notamment au droit au retrait préventif, au Régime québécois d'assurance parentale, au système des services de garde pour la petite enfance et en milieu scolaire, de même qu'à certaines protections accordées par la Loi sur les normes du travail. Le soutien financier offert par le crédit d'impôt « Soutien aux enfants » représente également un appui important pour les familles. Chacun de ces programmes et mesures constitue un élément de base appréciable dans une politique de conciliation.

Mais le défi pour le Québec, ainsi que pour toutes les autres sociétés occidentales, sera d'assurer que ces programmes protégeront aussi bien les travailleuses et travailleurs dans des emplois atypiques, précaires et vulnérables que celles et ceux qui occupent des emplois typiques. En effet, ces programmes et mesures n'ont souvent pas été conçus pour répondre aux besoins des travailleuses vulnérables dans des emplois précaires et atypiques. On peut penser, par exemple, aux horaires des garderies qui ne correspondent pas au besoins des parents soumis à un horaire atypique⁷ ou encore au problème des prestations de congé de maternité et de congé parental pour les personnes à très faible revenu. Le défi à relever consiste donc maintenant à assurer que des programmes et mesures en matière de conciliation soient accessibles à toutes les personnes qui en ont besoin.

⁷ Selon une étude québécoise, une famille sur deux au Québec a au moins un parent avec un horaire atypique. Conseil de la famille et de l'enfance (2005). *Rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*. Québec, Conseil de la famille et de l'enfance.

Par ailleurs, plusieurs services qui sont devenus essentiels pour les familles, tels les services de garde, connaissent un grave problème de manque de places ou d'accessibilité. Les services d'aide à domicile sont aussi devenus essentiels avec le vieillissement de la population. Toutefois, ils connaissent présentement une période de désarticulation et de désorganisation majeure. Il y a désengagement de l'État, multiplication des services privés, dévalorisation généralisée du travail et dégradation des conditions de travail des travailleuses.⁸ Cette situation a un impact direct sur les personnes aidées et sur les aidantes et les aidants qui doivent suppléer aux services déficients. Il est donc essentiel que le gouvernement repense les services d'aide à domicile et augmente les budgets qui y sont consacrés.

⁸ Pour une analyse approfondie du problème, voir Boivin, Louise (2007) *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Montréal. CIAFT.

5. Les femmes en situation de vulnérabilité

5.1 De faibles revenus

L'impact d'un faible revenu familial sur la conciliation est majeur. Dans notre société, plus on a de l'argent, plus on est en mesure de faire des choix et d'exercer un contrôle sur l'organisation de la vie quotidienne. De plus, cet impact se fait sentir non seulement sur le plan organisationnel, mais sur la qualité de vie familiale et la présence de la travailleuse auprès de ses enfants. Par exemple, le fait de posséder une voiture peut grandement faciliter la conciliation dans les milieux où le service de transport en commun est limité. Les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas les moyens d'acheter une voiture doivent composer avec le transport en commun et tout ce que cela représente : l'inaccessibilité des emplois dans les endroits non desservis, de longs temps d'attente et aucune flexibilité. En plus, si une travailleuse doit amener ses enfants à la garderie en utilisant le transport en commun dans une municipalité où le service est très limité, ou même inexistant, sa situation peut devenir si difficile et épuisante qu'elle constitue un obstacle majeur à son maintien en emploi.

Un salaire horaire peu élevé, l'insuffisance des heures de travail ou la combinaison des deux se traduit rapidement par une insuffisance de revenus. Il est par ailleurs souvent difficile, voire impossible, pour une travailleuse de compléter un emploi à temps partiel ou qui n'offre pas assez d'heures de travail avec un deuxième emploi pour combler un manque de revenus et équilibrer le budget familial. De plus, pour les personnes salariées à faible revenu, il est difficile sinon impossible de prendre un congé non rémunéré du travail pour assumer des obligations familiales puisque le budget familial ne permet tout simplement pas de pallier la réduction de revenu que cela implique. Enfin, le salaire minimum (actuellement de 8 \$ l'heure au Québec) ne permet pas à une personne travaillant à temps plein de sortir de la pauvreté.⁹ Par conséquent, la situation financière d'une personne qui voit ses heures de travail réduites peut vite devenir dramatique.

⁹ Ulysse, Pierre Joseph (2006). *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*. Rapport de recherche. Montréal, Conférence régionale des élus.

Emploi-Québec et le gouvernement dans l'ensemble de ses ministères disposent pourtant de plusieurs mesures pertinentes pouvant être bonifiées afin d'améliorer de façon globale le lien entre travail, famille et emploi. Cela permettrait ainsi d'augmenter le taux de productivité tout en diminuant le niveau de stress des travailleuses et des travailleurs. Ceci aurait également pour conséquences des effets bénéfiques sur la santé de milliers de personnes qui ont à concilier vie familiale et vie professionnelle.

5.2 Le salaire minimum

Présentement au Québec, il existe un grand mouvement de diverses forces de la société qui demande que l'État revoie le taux du salaire minimum s'il veut vraiment s'attaquer au problème de la pauvreté des familles. Ce mouvement insiste sur le fait que si l'État n'agit pas sur la dégradation des conditions de travail dans la mouvance de la mondialisation, il y aura une désorganisation sociale importante et c'est l'État et non les entreprises qui aura à assumer les conséquences.¹⁰ Ce mouvement a formulé une revendication en reprenant l'exemple de l'Ontario où le gouvernement a annoncé une hausse de 75 cents annuellement pendant trois ans pour atteindre 10,25 \$ le 31 mars 2010. Le travail au salaire minimum au Québec ne permet actuellement pas aux travailleuses et aux travailleurs de sortir de la pauvreté, et encore moins de concilier famille et emploi convenablement. Par ailleurs, la majorité des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes et elles ont tendance à rester plus longtemps au salaire minimum que les hommes.

Pour cette raison, nous appuyons la revendication à l'effet que les personnes rémunérées au salaire minimum qui travaillent 40 heures par semaine aient un revenu annuel équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une seule personne.

¹⁰ Voir Au bas de l'échelle (2006). *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*. Montréal, Au bas de l'échelle.

5.3 La Prime au travail

Pour les personnes salariées à faible revenu, le gouvernement du Québec offre actuellement la Prime au travail qui consiste en un crédit d'impôt remboursable visant à améliorer la situation économique des travailleuses et des travailleurs. Si le gouvernement refuse d'augmenter substantiellement le salaire minimum pour permettre à ces personnes de sortir de la pauvreté en occupant un emploi, ce crédit d'impôt constitue par ailleurs une mesure importante. Cette mesure, qui constitue une subvention aux entreprises leur permettant d'offrir des salaires qui ne suffisent pas à une famille, a plusieurs effets pervers, dont un frein à l'amélioration plus générale des conditions de travail des bas salarié-es.¹¹ De plus, si l'on réfère à une étude portant sur cette mesure, on constate que les bénéfices n'en sont pas toujours positifs et qu'ils varient selon le statut social de la personne et selon qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel.¹² Cette mesure nécessite donc une bonification générale et une régularisation des bénéfices, ainsi que davantage de publicité afin que toutes les travailleuses et tous les travailleurs à faible revenu puissent en profiter. **À cet égard, nous croyons important que la Prime au travail soit bonifiée, que les bénéfices en soient uniformisés et que la mesure fasse l'objet d'une campagne de promotion parmi les travailleuses et travailleurs concernés.**

5.4 La Loi sur les normes du travail

Selon la Loi sur les normes du travail, les travailleuses et travailleurs ont droit à 10 jours de congé non rémunérés pour obligations familiales. Mais comme nous l'avons mentionné plus haut, les personnes à faible revenu ne peuvent pas se prévaloir de ces jours de congé à cause de la perte de revenu qu'ils entraînent. **Il nous apparaît primordial que la Loi sur les normes du travail soit amendée afin qu'une personne ait droit à cinq jours de congé rémunérés pour obligations familiales, fractionnables avec le consentement de l'employeur.**

¹¹ Voir Au bas de l'échelle (2006). *op. cit.*

¹² Godbout, Luc et Matthieu Arseneau (2005). *La prime au travail du Québec : Un véritable outil d'incitation au travail ou une simple façon de baisser l'impôt?* Montréal, CIRANO.

Également, dans la Loi sur les normes du travail, les travailleuses et travailleurs ont droit à deux semaines de vacances payées après un an de service et à trois semaines de vacances payées après cinq ans de service. **Pour permettre aux familles de passer plus de temps ensemble et de renforcer les rapports familiaux, la Loi sur les normes du travail devrait être amendée pour qu'une personne salariée ait droit à trois semaines de vacances après deux ans de service continu.**

5.5 La question des heures de travail : horaires variables ou brisés, insuffisance des heures travaillées, heures supplémentaires sans préavis, demandes de disponibilité sans garantie de travail

Les emplois précaires se situent généralement parmi les emplois au bas de l'échelle sociale et économique de notre société. Les études sur la précarisation du marché du travail démontrent que ces emplois sont souvent associés à des horaires variables (d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre), à l'insuffisance des heures travaillées et à un roulement de personnel plus élevé que dans des emplois typiques à durée indéterminée.¹³ Gérer l'instabilité de ses heures de travail représente déjà un grand défi, mais cumulée à des responsabilités familiales, la situation peut vite virer au cauchemar.

Peu d'encadrement des heures de travail

La question des heures de travail n'est que très peu encadrée par les lois du travail, et plus spécifiquement par la Loi sur les normes du travail. La semaine normale de travail est de 40 heures. Au-delà de ce nombre d'heures, la personne salariée est considérée effectuer des heures supplémentaires et doit être rémunérée à temps et demi. Toutefois, selon la Commission des normes du travail, « ... la semaine normale n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle un salarié pourrait refuser de travailler ». ¹⁴ En effet, la personne salariée (non syndiquée) peut seulement refuser de travailler après plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou après plus de 12 heures pour une personne dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière

¹³ Ulysse, Pierre Joseph (2006) *op. cit.* Cranford, Cynthia, Leah Vosko et Nancy Zukewich (2003b). *op. cit.*

¹⁴ Commission des normes du travail (2007) *Les normes du travail au Québec*. Québec, CNT. p.6.

non continue. Dans une même semaine, une personne salariée ne peut refuser de faire des heures supplémentaires qu'après 50 heures de travail.

Possibilité limitée de refuser des heures supplémentaires

Il existe toutefois une sorte d'exemption pour les personnes salariées avec des responsabilités familiales. Parmi les pratiques interdites par la LNT, toute personne salariée peut porter plainte à la CNT si elle croit avoir été congédiée, suspendue ou victime de mesures discriminatoires parce qu'elle a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail pour cause d'obligations familiales, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations. Cette façon d'accorder à une personne le droit de refuser des heures au-delà de ses heures habituelles de travail constitue plutôt un demi-droit puisqu'il revient à la personne salariée de démontrer qu'elle a pris des moyens raisonnables pour assumer autrement ses obligations. Il ne permet pas non plus aux autres employé-es de refuser de faire des heures supplémentaires malgré les problèmes que cela peut leur causer. Le fait que ce sont les autres employé-es de l'entreprise qui doivent assumer la surcharge de travail occasionnée par l'absence d'une personne, en plus d'entraîner le risque de miner le climat et les relations interpersonnelles dans le milieu de travail, réduit d'autant plus pour une personne la possibilité réelle de se prévaloir de ce demi-droit.

Il est clair que les balises établies par rapport aux heures de travail que l'employeur peut exiger sont très limitées puisque l'employeur peut exiger presque n'importe quoi en termes d'heures de travail sans que la personne salariée ait clairement le droit de les refuser. De plus, l'employeur n'est aucunement tenu d'aviser ses employé-es quant aux heures qu'ils devront effectuer dans les jours ou les semaines à venir. Il n'est pas non plus obligé de donner de préavis avant de changer les horaires, de couper ou d'ajouter des heures de travail. Il peut par contre demander aux employé-es de demeurer disponibles sans toutefois leur garantir qu'ils seront appelés pour travailler. Pour les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle, ce privilège de l'employeur comporte un piège puisqu'il limite leurs possibilités d'organiser des activités familiales et nécessite que d'autres personnes de leur entourage soient disponibles pour s'occuper de la famille si la personne salariée est appelée. Cette

dernière ne bénéficie toutefois d'aucune garantie quant au nombre d'heures de travail qu'elle devra effectuer et donc, quant au revenu qu'elle touchera. Cependant, elle ne peut pas non plus accepter un autre travail rémunéré pendant les périodes où elle doit demeurer disponible.

Cette façon de gérer est bien sûr prévalente dans les entreprises non syndiquées employant une main-d'œuvre peu formée et donc plus vulnérable sur le plan de la connaissance et du respect de ses droits. Par ailleurs, ce type de gestion correspond à des taux de roulement beaucoup plus élevés dans les entreprises où la main-d'œuvre est peu formée que dans les entreprises où la main-d'œuvre est mieux formée et plus stable.¹⁵

Des horaires variables et non déterminés à l'avance, l'insuffisance des heures de travail et des taux de roulement élevés sont autant de facteurs qui rendent presque impossible la conciliation minimalement harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales. Malheureusement, cette réalité constitue encore la norme pour trop de travailleuses en situation de vulnérabilité.

Pour cette raison, nous recommandons que la Loi sur les normes du travail soit amendée afin que toute personne salariée puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée normale de travail. De plus, qu'une personne salariée ait le droit de connaître son horaire ainsi que son lieu de travail au moins une semaine à l'avance et, enfin, que les personnes salariées soient éligibles à une prime de disponibilité pour les heures non travaillées pendant lesquelles l'employeur a exigé qu'elles demeurent disponibles.

¹⁵Saunders, Ron (2006). *Risques et possibilités : À la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables*. Collection sur les travailleurs vulnérables. No. 7. Réseau de la main-d'oeuvre. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Chaykowski, Richard (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Collection sur les travailleurs vulnérables. No. 3. Réseau de la main-d'oeuvre, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Burchell, Brendan, David Ladipo et Frank Wilkinson (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. New York, Routledge.

5.6 Les services aux familles

Pour nombre de familles, les services de garde constituent maintenant un service aussi essentiel que les écoles. Un des grands problèmes des travailleuses occupant un emploi précaire est d'avoir un horaire de travail atypique qui ne correspond pas aux horaires des écoles et des garderies. Certains sociologues parlent d'heures de travail non sociales pour désigner un horaire de soir, de nuit ou de fin de semaine. Le casse-tête que constitue un horaire de travail atypique touche à tout ce qui concerne la vie familiale : la personne salariée est en décalage horaire continu vis-à-vis des autres membres de sa famille et souvent absente des moments familiaux privilégiés. Pour beaucoup de parents, cette situation implique également que les enfants sont laissés seuls pendant de longues périodes de temps. Enfin, la situation financière précaire de ces personnes ne leur permet souvent pas d'engager d'autres personnes pour s'occuper de leurs enfants ou même de les inscrire à des activités encadrées ou dirigées par des organismes communautaires ou la municipalité. De plus, l'accès à des places subventionnées en garderie demeure très problématique pour la plupart des parents qui cherchent une place pour un enfant. Ce problème nécessite des actions urgentes.

Afin d'assurer que les enfants des travailleuses et travailleurs dans des emplois précaires avec un horaire atypique bénéficient d'une garde sécuritaire et éducative comme les autres enfants, nous recommandons que le ministère de la Famille aille de l'avant avec des expériences de garderies offrant un horaire de soir et de fin de semaine pour trouver des modèles innovateurs quant à l'offre de services. Que de plus, les ressources allouées au réseau de halte-garderies soient bonifiées. Finalement, que le problème de places subventionnées en garderie soit traité prioritairement.

Par ailleurs, les activités parascolaires telles que le sport, la musique et la danse constituent des expériences formatrices pour les enfants et leur permettent de faire des apprentissages bénéfiques à long terme. Mais ces activités demeurent bien souvent très dispendieuses et donc inaccessibles pour bon nombre de familles. Certains groupes communautaires offrent toutefois des activités subventionnées à l'intention des familles qui n'ont pas les moyens de

se les payer. **Dans leur rôle de support à leurs concitoyens, les municipalités devraient suivre cette voie et mettre sur pied des activités encadrées subventionnées pour les familles, selon leur niveau de revenu. De plus, les ressources allouées aux organismes communautaires qui travaillent auprès des familles devraient être bonifiées.**

6. Femmes d'origine immigrante

La situation des femmes d'origine immigrante à l'égard de la conciliation est complexe et mérite d'être étudiée plus attentivement. Pour beaucoup de femmes d'origine immigrante, les problèmes à l'égard du marché du travail et de la conciliation se trouvent en amont, car c'est le processus d'intégration en emploi, où les problèmes de conciliation se posent déjà, qui est particulièrement problématique. Pour beaucoup de femmes immigrantes, leur première ressource en conciliation dans leur pays d'origine, c'est-à-dire leur réseau social, est à refaire au complet, les laissant dans une situation encore plus isolée et problématique

Par ailleurs, les femmes immigrantes ne constituent pas une population homogène, d'où l'importance de traiter la question de manière nuancée. Des chercheurs du Québec ont toutefois identifié deux tendances en rapport avec la scolarité des femmes immigrantes : il y a dans ce groupe des femmes fortement scolarisées et d'autres très faiblement scolarisées.¹⁶ Il existe de plus de grandes variations en ce qui a trait à leur connaissance du français : certaines le parlent déjà couramment en arrivant, alors que d'autres dont la langue maternelle n'a rien en commun avec la structure du français ne le parlent pas du tout.

Pour les femmes immigrantes fortement scolarisées pour qui le français ne constitue pas un obstacle à l'embauche, c'est la reconnaissance des diplômes et des expériences de travail à l'étranger qui constitue une préoccupation majeure. De plus, de nombreuses personnes concernées ou travaillant dans des organismes s'adressant à des personnes immigrantes définissent la discrimination persistante et l'existence de pratiques d'exclusion comme sources d'obstacle structurel à l'intégration des personnes immigrantes.

En ce qui a trait aux programmes offerts par le gouvernement, plusieurs études ont démontré qu'il existe un biais en faveur du requérant principal, qui est plus souvent le mari et qui est souvent priorisé en termes de services pour accéder au marché du travail. Une

¹⁶ Normand, Natasha et Diane-Gabrielle Tremblay (2005). *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle : le cas des femmes immigrées au Québec*. Montréal, Centre des femmes de Montréal.

étude a notamment révélé que pour l'année 2002-2003, « le Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes offert par Emploi-Québec a permis à 66% d'hommes immigrants de bénéficier de cette mesure, comparativement à seulement 33% de femmes immigrantes ».¹⁷

Cependant, l'accès aux programmes de francisation est tout aussi fondamental pour les femmes immigrantes qui se retrouvent souvent doublement ou triplement isolées du fait, justement, de mal connaître le français, de ne pas avoir intégré le marché du travail et de devoir reconstruire leur réseau social.

Beaucoup de femmes immigrantes réussissent à intégrer le marché du travail mais doivent alors faire face aux problèmes inhérents au travail vulnérable, tandis que d'autres rencontrent d'importants obstacles à leur intégration au marché du travail québécois. Elles doivent notamment entreprendre des démarches pour intégrer le marché du travail tout en conciliant formation ou cours de francisation avec recherche d'emploi et responsabilités familiales, en plus de subvenir aux besoins de leur famille, avec, bien souvent, un réseau social restreint ou même inexistant.

Pour mieux les aider à intégrer le marché du travail, nous recommandons qu'Emploi-Québec poursuive son programme de sensibilisation auprès des employeurs à l'égard de l'apport des personnes immigrantes en tant qu'employé-es et qu'il s'attaque au problème de la discrimination de manière encore plus explicite. De plus, il est important qu'Emploi-Québec vise la parité homme-femme pour les participant-es au Programme d'immersion professionnelle destiné aux personnes immigrantes. Enfin, nous recommandons qu'Emploi-Québec bonifie les sommes allouées aux programmes de francisation et de développement de la main-d'œuvre immigrante et qu'il vise la parité homme-femme pour les participant-es aux programmes afin de faciliter leur intégration économique au Québec.

¹⁷ Normand, Natasha et Diane-Gabrielle Tremblay (2005). *Ibid.*

7. Les travailleuses dans les métiers traditionnellement masculins

Les exigences de la conciliation constituent également un problème fondamental pour les travailleuses qui cherchent à intégrer ou à continuer d'exercer un métier traditionnellement masculin. En général, dans les milieux de travail encore majoritairement masculins, la norme veut que l'on continue de présumer que les personnes salariées laissent leurs obligations familiales à la porte d'entrée de l'entreprise. Il reste donc beaucoup à faire pour sensibiliser les employeurs et les collègues masculins au rôle que peut jouer le milieu de travail pour favoriser le respect minimal des droits des travailleuses en matière de conciliation.

En effet, dans les milieux ou les métiers majoritairement masculins, l'organisation du travail ainsi que les normes et cultures organisationnelles reflètent un modèle traditionnellement masculin des rôles sociaux qui incombent aux hommes et aux femmes. Il reste souvent beaucoup à faire pour sensibiliser non seulement l'employeur, mais aussi les superviseurs, les représentants syndicaux et les collègues de travail à la conciliation. De plus, il s'agit bien souvent de milieux de production où l'organisation du travail est complexe et peut exiger des quarts de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine ou des heures supplémentaires, ce qui contribue à des horaires encore plus difficiles à concilier avec les exigences familiales. Toutefois, de nos jours, les entreprises ne peuvent plus se permettre de ne pas s'adapter aux nouvelles réalités des familles. Les travailleurs autant que les travailleuses ont désormais besoin de pouvoir concilier famille et emploi et les milieux traditionnellement masculins ne sont pas exempts de cette réalité.

Emploi-Québec met un coffre à outils à la disposition des employeurs et nous recommandons fortement à cet effet que des outils de sensibilisation en matière de conciliation ainsi que des modèles de nouvelles pratiques organisationnelles soient intégrés à ce coffre à outils.

8. Les femmes en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré

Pour beaucoup de femmes prestataires de l'aide sociale, la transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré constitue tout un défi puisque cela nécessite bien souvent de faire l'apprentissage d'une toute nouvelle organisation de la vie quotidienne. Il s'agit de plus d'une période stressante qui occasionne des coûts additionnels pour tout ce qui a trait au transport, à l'alimentation, tant au travail qu'à la maison, à la présentation personnelle, ainsi qu'à d'autres aspects touchant à l'organisation de la vie quotidienne. Il s'agit là de dépenses supplémentaires dans un budget où il n'y a absolument pas d'argent en plus.

Emploi-Québec a mis sur pied un programme complet et spécifique à l'intention des jeunes mères monoparentales prestataires de l'aide sociale, qui s'appelle *Ma place au soleil*. Ce programme novateur permet de briser l'isolement des femmes, encourage l'entraide et met à la disposition des jeunes mères des ressources essentielles à leur intégration au marché du travail. Ce programme contribue par ailleurs de façon majeure à encourager les jeunes mères prestataires de l'aide sociale à se prendre en mains. **Nous recommandons que ce programme soit bonifié et offert dans un plus grand nombre de localités.**

Pour ce qui a trait aux dépenses supplémentaires liées à un retour au travail ou à la transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré, Emploi-Québec offre le Supplément de retour au travail. Il s'agit d'un montant de 500\$ alloué aux personnes admissibles. Cette mesure n'est toutefois pas assez connue et aurait besoin de faire l'objet d'une campagne publicitaire auprès des personnes concernées. **Nous recommandons que le Supplément de retour au travail fasse l'objet d'une campagne publicitaire auprès des prestataires de l'aide sociale afin de les encourager à entamer cette transition en les informant qu'elles peuvent bénéficier d'une aide pour leurs dépenses supplémentaires.**

9. Sommaire des recommandations

Programmes et mesures d'Emploi-Québec

Qu'Emploi-Québec continue d'offrir son programme de sensibilisation des employeurs à l'égard de l'apport des personnes immigrantes en tant qu'employé-es et qu'il s'attaque au problème de la discrimination de manière encore plus explicite.

Qu'Emploi-Québec vise la parité homme-femme pour les participant-es au Programme d'immersion professionnelle destiné aux personnes immigrantes.

Qu'Emploi-Québec bonifie les sommes allouées aux programmes de francisation et du développement de la main-d'œuvre immigrante et vise la parité homme-femme pour les participant-es aux programmes afin de faciliter leur intégration économique au Québec.

Que des outils de sensibilisation sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation ainsi que des modèles de nouvelles pratiques organisationnelles soient intégrés au coffre à outils d'Emploi-Québec.

Que le programme, Ma place au soleil, soit bonifié et offert dans un plus grand nombre de localités.

Que le Supplément de retour au travail fasse l'objet d'une campagne publicitaire auprès des prestataires de l'aide sociale afin de les encourager à entamer cette transition en les informant qu'elles peuvent bénéficier d'une aide pour leurs dépenses supplémentaires.

Ministère de la Famille

Que le ministère de la Famille aille de l'avant avec des expériences de garderies offrant un horaire de soir et de fin de semaine pour trouver des modèles innovateurs quant à l'offre de services.

Que les ressources allouées au réseau de halte-garderies soient bonifiées.

Que les ressources allouées aux organismes communautaires qui travaillent auprès des familles soient bonifiées.

Que le problème de places subventionnées en garderie soit traité prioritairement

Ministère du Travail

Que les personnes rémunérées au salaire minimum qui travaillent 40 heures par semaine aient un revenu annuel équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une seule personne.

Ministère des Finances

Que la Prime au travail soit bonifiée, que les bénéfices soient uniformisés, et que la mesure fasse l'objet d'une campagne de promotion pour la faire connaître parmi les travailleuses et travailleurs concernés.

Que la Loi sur les normes du travail soit amendée afin :

Qu'une personne salariée ait droit à cinq jours de congé rémunérés pour obligations familiales, fractionnables avec le consentement de l'employeur.

Qu'une personne salariée ait droit à trois semaines de vacances après deux ans de service continu.

Qu'une personne salariée puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée normale de travail.

Qu'une personne salariée connaisse son horaire ainsi que son lieu de travail au moins une semaine à l'avance.

Que les personnes salariées reçoivent une prime de disponibilité pour les heures de disponibilité exigées mais non travaillées.

Ministère des Affaires municipales et régions

Que les municipalités soient incitées à mettre sur pied des activités encadrées subventionnées à l'intention des enfants des familles à faible revenu.

10. Conclusion

Depuis les quatre dernières décennies, les femmes ont massivement investi le marché du travail sans toutefois pouvoir le changer. Trop de milieux de travail fonctionnent toujours selon le vieux modèle du père pourvoyeur qui laisse ses responsabilités familiales à la maison. Les femmes n'ont jamais pu faire une coupure aussi nette entre famille et emploi. Ces deux univers sont désormais plus rapprochés, mais l'articulation entre les deux se fait encore difficilement.

Cette situation est encore plus difficile pour les travailleuses au bas de l'échelle salariale, qui occupent des emplois précaires ou qui essaient de passer de l'aide sociale à un emploi salarié ou encore d'intégrer des métiers ou des milieux traditionnellement masculins. Pour les femmes immigrantes, les défis de la conciliation se posent autrement et souvent même au moment où elles entreprennent des démarches en vue d'intégrer le marché du travail.

Les recommandations que nous avons formulées dans cet avis dépassent nécessairement le mandat d'Emploi-Québec, mais à notre avis, il est essentiel que la question des droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation fasse l'objet de plus d'attention, et que nos recommandations donnent lieu à des modifications inscrites dans la Loi sur les normes du travail. Il est également essentiel d'examiner la question du revenu des parents qui occupent des emplois au bas de l'échelle.

Toutefois, Emploi-Québec a un rôle important à jouer par le biais des différentes mesures offertes aux personnes en recherche d'emploi et en réorientation, ainsi qu'auprès des employeurs. De fait, Emploi-Québec est un acteur privilégié dans le monde du travail au Québec et son engagement afin d'aider les milieux de travail à mieux répondre aux besoins des personnes salariées en matière de conciliation est fondamental.

11. Bibliographie

Au bas de l'échelle (2006). *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*. Montréal, Au bas de l'échelle.

Bernstein, Stéphanie (2005). *Approche conceptuelle pour l'identification des travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail*. Document soumis à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales.

Boivin, Louise (2007). *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Montréal. CIAFT.

Burchell, Brendan, David Ladipo et Frank Wilkinson (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. New York, Routledge.

Chaykowski, Richard (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique. Collection sur les travailleurs vulnérables*. No. 3. Réseau de la main-d'oeuvre, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Commission des normes du travail (2007). *Les normes du travail au Québec*. Québec, CNT.

Conseil de la famille et de l'enfance (2005). *Rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*. Québec, Conseil de la famille et de l'enfance.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2007). *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*. Montréal, CIAFT.

Cranford, Cynthia, Leah Vosko et Nancy Zukewich (2003a). "The Gender of Precarious Employment in Canada." *Relations industrielles/Industrial Relations*. Vol. 58, no. 3. 454-482.

Cranford, Cynthia, Leah Vosko et Nancy Zukewich (2003b). "Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait" *Just Labour*. Vol. 3. Fall 2003. 6-22.

Fudge, Judy et Leah Vosko (2001). "By Whose Standards? Reregulating the Canadian Labour Market." *Economic and Industrial Democracy*. 22: 327-356.

Godbout, Luc et Matthieu Arseneau (2005). *La prime au travail du Québec : Un véritable outil d'incitation au travail ou une simple façon de baisser l'impôt?* Montréal, CIRANO.

Normand, Natasha et Diane-Gabrielle Tremblay (2005). *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle : le cas des femmes immigrées au Québec*. Montréal, Centre des femmes de Montréal.

Pinard, Rolande (2005). *L'érosion des droits liés au travail : Une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*. Montréal, Comité aviseur Femmes et CIAFT.

Saunders, Ron (2006). *Risques et possibilités : À la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables*. Collection sur les travailleurs vulnérables. No. 7. Réseau de la main-d'oeuvre. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Ulysse, Pierre Joseph (2006). *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*. Rapport de recherche. Montréal, Conférence régionale des élus.

Vallée, Guylaine (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Collection sur les travailleurs vulnérables, no. 2 Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, mars 2005.