Les normes du travail du Québec :

un support pour concilier famille et travail ?

Mémoire dans le cadre des consultations
«Revoiries normes du travail du Québec : un défi collectif»

présenté au ministre
d'État aux Ressources humaines et au Travail,
monsieur Jean Rochon

331:006.3(714)
Cor 2002

5999, rue de Marseille
Montréal (Québec)
H1N1K6
info@afeas.qc.ca
Tel :514.251.1636
Téléc. : 514.251.9023

www.afeas.qc.ca

MAI 2002

SOMMAIRE

Introduction 3

Le renforcement du caractère universel de la loi 6

> Le champ d'application 6

> Les jours fériés, chômés et payés 9

> La fête de Pâques et la Fête nationale 9

La conciliation du travail avec la vie familiale et personnelle 10

> Les absences pour cause de maladie ou d'accident 10

^ Les absences pour responsabilités parentales ou familiales 11

> Les congés parentaux 14

> Les congés sociaux 16

La protection des salariés 17

> La durée du travail et la période repos 17

> La protection pour le temps partagé et les horaires flexibles 17

La garantie du paiement du salaire minimum 19

> La base de rémunération 19

> L'uniforme de travail . 19

Rédaction : Hélène Corne/lier
Révision : Use Girard
Mise en page : Hélène Cornellier et Hugmtte Dalpé

Introduction

L'Afeas est un organisme à but non lucratif regroupant 17 000 Québécoises au sein de 400 groupes locaux, répartis en 12 régions. Elle a pour mission d'améliorer les conditions de vie des femmes et de défendre leurs droits. Par **l'éducation,** l'Afeas vise à provoquer une réflexion individuelle et collective sur les droits et responsabilités des femmes. Par la suite, elle incite ses membres à réaliser des **actions** concrètes dans leur milieu en vue d'un **changement social.**

Comme groupe communautaire, l'Afeas a largement contribué, et contribue toujours, aux changements clé mentalités en ce qui a trait au rôle des femmes et a incité clés milliers de femmes à participer davantage aux différentes structures sociales, politiques et économiques. Pour ce faire, l'Afeas adopte, lors des assemblées générales annuelles, des prises clé positions qui reflètent les réalités sociales changeantes au Québec. Ces positions découlent d'études, de recherches et clé discussions réalisées par ses membres tant au niveau local, régional que national.

La révision des normes du travail du Québec est sans conteste une occasion particulière DE FAIRE ÉVOLUER le marché du travail en assurant à toutes les travailleuses et tous les travailleurs clés conditions minimales de travail, incluant des conditions favorisant la conciliation du travail rémunéré et du travail non rémunéré effectué au sein de la famille, que ce soit pour prendre soin des enfants ou des personnes en perte d'autonomie.

L'Afeas a suivi la mise en place clé la JLoz' *sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-l .1) depuis son adoption en 1979. En 1984, elle transmettait ses recommandations à la Commission consultative sur le travail, la Commission Beauclry. En 1990, elle déposait un mémoire à la Commission des affaires sociales, *Mémoire portant sur 1'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.* Douze ans plus tard, nous revoici dans le cadre des consultations *Revoir les nonnes du travail du Québec : un défi collectif*

Bien que conscientes que le droit précède rarement les changements sociaux, il nous semble important, sinon essentiel, que le projet de loi qui sera déposé cet automne fasse un saut en avant pour éviter que, lors clé son adoption et de sa mise en vigueur, il soit déjà dépassé. Les changements présentés par le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail sont attendus depuis déjà plus d'une décennie.

À l'instar du Conseil de la famille et de l'enfance, l'Afeas reconnaît une certaine adaptation de la société québécoise et de ses législations aux nouvelles conditions de vie des familles et des parents en emploi. Cependant, *«tnalgré des progrès indéniables, il reste pourtant beaucoup de chemin à parcourir pour aider efficacement les parents en emploi à concilier famille et travail (...). Hn réalité, ce retard d'adaptation est un facteur qui contribue directement à la difficulté actuelle des parents de concilier famille et travail ; il fait partie du problème de la conciliation.»*

Le constat que nous faisions, en 1990, dans notre mémoire à la Commission des affaires sociales est toujours actuel. Le courant d'alors s'est amplifié plutôt que de se résorber.

> Les femmes sur le marché du travail

La proportion des femmes sur le marché du travail augmente toujours. Entre autres, il est à noter que celles ayant des enfants de 6 à 15 ans sont passées clé 37,3% en 1975 à 66,6% en 1987[2] et à 70% en 1997[3]. Ces femmes vivent au sein d'une famille biparentale, avec un ou deux salaires, ou d'une famille monoparentale. En plus des responsabilités face aux enfants pour celles qui en ont, de nombreuses femmes assument aussi celles liées aux autres membres de la famille. Cette réalité fait de plus en plus partie du quotidien ! Toutes ces travailleuses et un certain nombre de travailleurs, doivent donc fournir une double et triple journée de travail pour assurer le bien-être de leur famille. Le tout à quel coût !

> La dénatalité

Déjà préoccupante en 1990, la dénatalité n'est pas sans conséquences sur la société québécoise. Certaines mesures à visée nataliste et les différents ajustements aux lois du travail du début de la décennie, de même que la politique familiale de 1997, n'ont pas convaincu les femmes et les parents d'avoir plus d'enfants. Concilier famille et travail touche la santé physique, mentale, psychologique et financière des travailleuses et des travailleurs. *«Jusqu'à maintenant, ce sont surtout les femmes qui ont absorbé les contrecoups de cette réalité ; car même si elles sont plus présentes que jamais sur le marché du travail, elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches domestiques et familiales.»*[1] Comment et quand, dans ces conditions, décider d'avoir un enfant ?

---

[1] Conseil de la famille et de l'enfance, *Famille et travail, deux mondes à concilier,* 1999, p. 8-9.
[2] Conseil du statut de la femme, *Les congés parentaux au Québec : analyse de la situation actuelle,* 1989.
[3] Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *concilier travail et famille, un défi pour les familles, Plan d'action,* 2001,
[4] Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, idem, p.8

/ La reconnaissance des responsabilités parentales et familiales

Reconnaître les responsabilités parentales et familiales des familles signifie reconnaître le travail non rémunéré, dit invisible, effectué par les femmes et les hommes québécois. Reconnaître ce travail essentiel tant aux familles qu'à la société entière c'est, pour PAfeas, faire preuve d'équité et permettre d'instaurer des mesures pour faciliter la conciliation entre la vie familiale et professionnelle et le partage des responsabilités et des tâches et pour éviter l'appauvrissement des personnes, généralement des femmes, qui l'effectuent.

> La lutte à la pauvreté et à l'exclusion

Quatre-vingt-douze pour cent (92%) des personnes qui travaillent au salaire minimum sont non syndiquées et la plupart sont des femmes. Selon Statistique Canada, une personne seule travaillant quarante heures par semaine au salaire minimum, au Québec, reçoit un salaire annuel inférieur de 19% au seuil de pauvreté.[3] Pourtant, l'augmentation du salaire minimum apporte toujours de vigoureux débats. D'un côté les représentants des employeurs soutiennent que si le taux du salaire minimum augmente trop, ils ne pourront plus rester en affaires. De l'autre côté, les groupes demandant une hausse du salaire minimum à un taux permettant aux salariés de vivre décemment argumentent que cette réglementation a pour but de protéger les bas salariés non syndiqués.

Ainsi donc, tout comme en 1990, la situation des personnes en emploi évolue lentement, encore plus lentement pour celles qui ne sont pas syndiquées. À cet égard, la consultation du ministère du Travail en vue de modifier la *Loi sur les normes du travail* est un pas en avant visant à harmoniser les règles régissant le marché du travail avec les politiques sociales et familiales. Ne nous arrêtons pas là ! À cet égard, le présent mémoire présenté dans le cadre de consultations préalables à la révision de la *Loi sur les normes du travail* au Québec est le reflet de la volonté des membres Afeas. Les recommandations qui suivent découlant des positions prises par nos membres, nous ne pourrons pas commenter toutes les modifications proposées par le ministère du Travail dans son document de consultation. Le présent mémoire aborde les thèmes suivants : *le renforcement du caractère universel de la loi, la conciliation du travail avec la vie familiale etpersonnelle, laprotection des salariés et des salariées et lagarantie dupaiement du salaire minimum.*

---

[5] Coalition nationale des femmes contre la pauvreté et la violence, *Cahier de sensibilisation et d'éducation aux revendications québécoises,* Montréal, 2000, p. 61.

Le renforcement du caractère universel de la loi

Cette section traite du champ d'application de la Loi, particulièrement des salariés agricoles, des personnes recevant le programme d'assistance-emploi (anciennement la Sécurité du revenu) et intégrées dans des mesures de réinsertion en emploi et des personnes exclues du champ de la Loi à l'article 3, 2°. Elle porte aussi sur les congés fériés.

> Le champ d'application

Le champ d'application de la L,o/ *sur les nonnes du travail* (L.R.Q., c. N-l .1, chap. II, art. 2, 3) détermine les salariés couverts, de même que les exceptions.

a) Salariés agricoles

C'est le cas des **salariés agricoles** dont certaines catégories sont exclues d'une ou plusieurs normes du travail. L'Afeas ne peut que supporter le ministère du Travail clans son désir d'inclure la totalité de ces travailleurs clans la Loi. Ainsi, lors de la révision de la Loi :

- tous les salariés agricoles pourraient se voir accorder le droit au salaire minimum et aux autres dispositions relatives au salaire ;
- la possibilité que l'employeur reporte le jour clé repos à la semaine suivante serait retirée, sauf si le salarié y consent ;
- l'indemnité de congé annuel serait payée avec le salaire pour les personnes employées à la journée.

En 1989, les membres de l'Afeas recommandait :

> **Que la Loi sur les normes du travail couvre toutes les personnes en emploi.**
>
> **Que tous les salariés et toutes les salariées soient assujettis au salaire minimum.**

Dans le cadre de la Marche mondiale clés femmes contre la pauvreté et la violence, l'Afeas, en lien avec les organisations québécoises membres de la Marche, recommandait :

> **Que les normes du travail soient amendées afin d'accorder les mêmes droits et conditions à toute personne salariée, quel que soit son statut d'emploi (temps plein, temps partiel, occasionnel, sur appel, etc.).**

b) Personnes sur l'assistance-emploî et mesures de réinsertion

Par ailleurs, récemment les **personnes recevant le programme d'assistance-emploi** étaient incitées à travailler aux récoltes, à titre de mesure de réinsertion. Ces personnes seront-elles soumises aux normes du travail comme les autres salariés agricoles ? Si nous voulons les inciter à retourner sur le marché du travail lorsque cela est possible, ne faut-il pas leur donner une pleine mesure de ce marché du travail avec ses avantages : salaire minimum, congés fériés, parentaux et familiaux, congé annuel ?

Dans le même ordre d'idée, l'Afeas recommande donc :

> **Que les bénéficiaires du programme d'assistance-emploi qui acceptent d'exécuter des travaux communautaires soient reconnus comme des travailleurs et des travailleuses.**

c) Exclusion de l'article 3, 2°

En plus de ce cas particulier, sont exclues de la Loi sur les normes du travail les personnes *«dont la tâche exclusive est d'assumer la garde on de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, y compris les travaux ménagers directement reliés aux besoins immédiats de ces personnes, si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives;»* (L.R.Q., c. N-1.1, art. 3, 2°).

Actuellement, le manque de places en garderies ou le choix des parents de faire garder leurs enfants à domicile obligent les familles à embaucher des salariées et salariés dont la fonction première est de veiller au bien-être des enfants, ce qui inclut certaines tâches ménagères.

Par ailleurs, la transformation du système de santé et son virage ambulatoire visait le maintien à domicile des personnes âgées, handicapées ou malades. Dans ces conditions, certaines familles obtiennent des services du CLSC alors que d'autres, de plus en plus nombreuses, doivent embaucher des salariées et salariés pour prendre soin à domicile de ces personnes, incluant les travaux ménagers nécessaires (lavage, nourriture...). Lorsque la famille est employeure, la personne employée peut être rémunérée par l'entremise d'un centre de traitement de paye qui prélève les diverses remises gouvernementales ou, de façon privée, par la famille elle-même. Ces salariées et salarés, généralement des femmes, sont exclues partiellement ou totalement de la *Loi sur les normes du travail,* notamment en regard des congés

fériés et des recours en cas de licenciement injustifié. Par ailleurs, elles sont, depuis peu, couvertes par la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST). Ne faudrait-il pas en faire autant face aux normes du travail auxquelles est assujettie la grande majorité des personnes en emploi ? Ne pas le faire pourrait-il être jugé discriminatoire envers ces salariées et salariés ?

Sans entrer ici dans l'énumération des enjeux du virage ambulatoire, les familles doivent assurer des services et clés soins à domicile pour leurs membres qui en ont besoin de façon temporaire ou permanente, qvie ce soit par le biais du programme chèque-emploi-services, de façon privée et même bénévole. Rappelons que, la plupart du temps, ce sont clés femmes qui remplissent ces emplois, souvent non déclarés, payés au salaire minimum et sans protection sociale.

Par souci d'équité et pour aider ces femmes à sortir du cycle de la pauvreté, déjà en 1992, l'Afeas recommandait :

> **Que le statut des personnes préposées aux bénéficiaires à domicile (employées de façon privée) soit reconnu et assujetti aux lois en vigueur sur le travail.**

En 1999, l'Afeas reprenait cette exception de la Loi pour recommander :

> **Que, dans les situations où la personne qui emploie n'a pas comme but de faire des profits, ne soit pas exclues totalement ou partiellement de la Loi sur les normes du travail les personnes employées dont la fonction exclusive est de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, handicapée ou âgée même lorsqu'elle effectue des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins de cette personne.**

Ce retrait de l'exclusion prévue à l'article 3, 2° permettrait d'adapter la Loi aux réalités actuelles des familles qui assument le choix (En est-ce vraiment un ?) de garder à domicile leurs enfants et les adultes dépendants, tout en continuant à travailler. De plus, cette modification de la Loi permettrait une plus grande cohérence puisque le ministère du Travail fait état de cette situation dans son document de consultation et suggère, à la section des congés parentaux, de tenir compte de la situation clés familles avec des jeunes enfants ou des parents vieillissants.

En ce sens, l'Afeas recommandait aussi en 1999 :

> **Que soit modifié le Code du travail et la Loi sur les normes du travail afin de prendre en compte la notion de soins aux proches.**

> Les jours fériés, chômés et payés

En ce qui concerne les congés fériés, chômés et payés, le ministère du Travail suggère, pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire, de retrancher la notion de *«jour ouvrable»* et l'exigence de sendee continu.

Dans le même sens, clés 1987, l'Afeas recommandait :

> **Que les congés fériés qui coïncident avec un jour de repos de l'employée ou l'employé soient reportés à un autre jour ouvrable.**

Les modifications suggérées répondraient finalement à cette demande de l'Afeas. Elles sont d'autant plus importantes que la Loi actuelle discrimine les employées et employés dont les horaires de travail varient du standard habituel, soit du lundi au vendredi. En effet, clans le domaine de la vente au détail par exemple, les femmes ou les hommes en congé le lundi perdent un congé férié alors que leurs collègues peuvent s'en prévaloir.

> La fête de Pâques et la Fête nationale

En ce qui concerne la fête de Pâques et l'harmonisation clés nouvelles règles avec la *Loi sur la fête nationale,* tout en n'ayant pas de position à ce sujet, l'Afeas se réjouit de cette cohérence qui s'installe dans la *Loi sur les normes du travail.* Ces modifications permettraient une meilleure compréhension des normes en vigueur pour les employées et employés qui pourront ainsi faire reconnaître leurs droits et une plus grande facilité d'administration pour les employeures et employeurs.

La conciliation du travail avec la vie familiale et personnelle

Cette section porte sur les absences pour cause de maladie ou d'accident, les absences pour raisons parentales ou familiales, les congés parentaux et les congés sociaux.

> Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Le ministère du travail suggère de reconnaître le droit pour la personne salarié de s'absenter pour cause de maladie et d'accident et ce, pour une période clé vingt-six (26) semaines au cours des douze derniers mois. L'Afeas n'a pas actuellement de position officielle sur la question des congés de maladie ou d'accident. Pourtant, nous ne pouvons qu'être en faveur d'une modification de la *Loi sur les normes du travail* qui reconnaîtrait le corollaire de l'interdiction visée à l'article 122.2. Cet article interdit à l'employeur *de congédier, suspendre ou déplacer un salarié quijustifie de trois mois de, service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie on d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois.* Actuellement cette interdiction n'est pas assorti d'un droit pour l'employé. La modification suggérée rétablit l'équilibre entre les droits des employés et clés employeurs et va dans le sens cîe la réalité actuelle, entre autres, en terme de durée d'absence.

De plus, il va clé soi que la reconnaissance de ce droit va clé pair avec le maintien des avantages sociaux comme si l'employé ne s'était pas absenté, l'employeur étant tenu à assumer sa part des cotisations clans la mesure où l'employé continue à payer la sienne. Dans la même logique, le report du congé annuel à l'année suivante permettrait à l'employé de bénéficier clé plein droit du congé pour lequel il a déjà travaillé mais qu'il n'a pu prendre pour cause clé maladie ou d'accident. De plus, en regard de la protection clés personnes salariées, il est important que la personne salariée qui a dû s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, puisse réintégrer son emploi habituel, si elle est en mesure de l'occuper, et ce, durant toute la période qui serait prévu par la modification de la Loi (26 semaines). En effet, on ne saurait blâmer la personne malade ou accidentée pour son absence.

Par ailleurs, pour l'Afeas, le fait de prévoir la nécessité d'un certificat médical, attestant de l'incapacité de reprendre le travail et sa durée, après une absence qui excède trois jours ouvrables consécutifs ou en cas d'abus de l'employé, ne fait que refléter ce qui existe actuellement dans plusieurs entreprises et particulièrement lorsqu'il y a un programme d'assurance salaire.

> Les absences pour responsabilités parentales ou familiales

La présente sous-section traite des congés pour responsabilités parentales et familiales autres que les congés parentaux lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant.

a) Congés de courte durée

Tel que nous l'avons vu à la section précédente, l'Afeas recommande l'intégration de la notion de soins aux proches clans les lois du travail afin de refléter la réalité des familles et ce, en lien avec le marché du travail. Actuellement la *Loi sur les normes dit travail (art.* 81.2) reconnaît au salarié ou à la salariée le droit clé s'absenter cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

En fait un enfant nécessite la présence d'un parent clans plusieurs circonstances, que ce soit pour une maladie subite, une visite de contrôle ou de routine chez le médecin ou chez le dentiste, lors de l'absence subite de sa gardienne régulière. Dans ces cas, le salarié, plus souvent la salariée, doit se débrouiller et n'a souvent d'autre solution que de s'absenter du travail.

Par ailleurs rien n'est prévu pour les autres responsabilités familiales des salariés, soit celles envers les membres adultes de la famille (enfants majeurs — parents — sœur et frère — tante et oncle). En fait, la famille étendue a toujours profité de l'aide et clés soins de ses membres. Cependant, la transformation du système de santé avec le virage ambulatoire qui favorise de nouvelles approches technologiques clé soins sous-tendait l'instauration de services à domicile qui n'ont malheureusement pas suivi. De plus la désinstitutionaUsation maintient dans la famille des personnes peu ou non autonomes qui nécessitent des soins, de l'aide, du transport pour des consultations ou recevoir des traitements spécialisés.

Le constat actuel est clair : ce sont les femmes principalement qui prennent en charge ces responsabilités envers les membres adultes de la famille et ce, souvent au détriment de leur santé mentale, physique et financière. Ces salariées doivent donc s'absenter fréquemment du travail. Ces absences ne sont pas nécessairement imprévisibles et hors de leur contrôle mais plutôt dues à la nécessité des soins et du suivi à donner à ces membres clé la famille. Devons-nous considérer comme imprévisible et hors de contrôle un rendez-vous pour évaluer la diète d'une personne proche hospitalisée en soins prolongés lorsque la nutrioniste travaille du lundi

au vendredi, de 9hOO à 16h30, ou le rendez-vous chez l'audioprothésiste, ayant des horaires de jour, pour refaire l'appareil auditif de cette même personne ?

La réalité actuelle clés familles demande que soit reconnue la notion clé soins aux proches et que clés mesures pour concilier famille et travail soient instaurées dans tous les milieux de travail. Le fait de reconnaître les responsabilités familiales, autres que celles reliés aux enfants mineurs, est un pas majeur dans la révision de la Loi. Augmenter à dix le nombre de jours de congés, sans salaire, pour ces obligations répond aux demandes clé l'Afeas.

En effet, l'Afeas recommandait en 2000 :

> **Que soient inclus dans la Loi sur les normes du travail dix (10) jours de congés par année pouvant être fractionné en demi-journées pour responsabilités familiales auprès des enfants et des personnes non autonomes.**

Par ailleurs, il nous semble nécessaire qu'il soit possible **d'assumer ces obligations envers tous les membres de la famille qui en auraient besoin,** pas seulement ses enfants, son conjoint ou sa conjointe et ses parents. N'oublions pas que ce sont les femmes, en majorité, qui prennent soin de ces personnes. Ainsi une femme peut prendre soin de sa mère, sa tante âgée, sa sœur, sa belle-fille, sa belle-mère... ! Nous demandons donc d'éviter toute enumeration restreignant la portée de la modification envisagée par le ministère du Travail qui veut apporter une réponse concrète à une situation problématique.

D'autre part, la notion de **«présence nécessaire à cause de circonstances imprévisibles et hors de son contrôle»** nous semble non pertinente, voire non cohérente avec la portée du droit que l'on veut reconnaître. De plus, **ces dix journées devraient pouvoir être fractionnées en demi-journées selon le besoin du salarié.** Nous convenons par ailleurs que le salarié doit aviser son employeur de son absence et de la durée de cette absence.

b) Congés prolongés

Une autre des modifications envisagées par le ministère du Travail est d'inclure dans la Loi le droit pour le salarié ou la salariée, après trois mois de service continu, de s'absenter pour une durée maximale de douze semaines au cours des douze derniers mois lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint ou sa

conjointe, de son père ou de sa mère atteint d'une maladie grave ou qui a subi un grave accident.

Cette modification calquée sur le concept des congés parentaux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, répare une lacune majeure de la Loi. Il s'agit, pour l'Afeas, d'un des éléments essentiels de cette révision. En effet, trop de salariés, principalement des femmes, quittent ou perdent leur emploi pour s'occuper d'un membre de leur famille. Cette situation n'est pas sans conséquences sur ces salariés : diminution de revenus selon la durée de l'absence du travail et clone diminution de leurs rentes clé retraite. Ces responsabilités réduisent également la possibilité d'accepter des promotions, de poursuivre clés études ou de suivre du perfectionnement. C'est leur sécurité et leur autonomie financière qui sont souvent mises en jeu. Elles perdent aussi le bénéfice des contacts avec leur milieu de travail, ce qui diminue leur chances de retourner au travail facilement par la suite. Pour éviter de pénaliser doublement ces personnes qui assument ces responsabilités auprès des membres de leur famille, l'Afeas recommandait en 1998 :

> **Que les normes du travail soient modifiées afin de permettre aux aidantes et aidants naturels de conserver leur emploi sans perte d'ancienneté ni diminution de salaire, lorsqu'elles ou ils doivent s'absenter pour des périodes répétitives ou encore n'excédant pas un an, pour assumer auprès d'un père, d'une mère, d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant, d'un frère ou une sœur malades, les soins nécessaires dus à leur condition.**

Afin d'être conséquente avec cette recommandation, l'Afeas juge essentiel le maintien des avantages sociaux comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas absenté, l'employeur continuant à payer sa part de cotisation si l'employé paie la sienne, de même que le report du congé annuel qui n'a pu être pris durant cette absence pour responsabilité parentale ou familiale.

c) Soutien aux personnes aidantes

Afin de supporter les salariés à concilier famille et travail, l'Afeas a adopté, depuis 1996, de nombreuses recommandations adressées tant au réseau de la santé et des services sociaux qu'au milieu du travail. Entre autres :

> **Que le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail incite les entreprises à mettre sur pied ou à**

consolider des programmes de soutien à leur personnel tels que services d'information et de référence, services domestiques à accès rapide, services d'aide psychologiques afin de supporter les travailleuses et les travailleurs dans leur rôle de personnes aidantes.

> Les congés parentaux

Compte tenu de la participation de l'Afeas au sein du *Regroupementpour un régime québécois d'assurance parentale*^ nous ne traiterons ici que les modifications envisagées par le document de consultation du ministère du Travail pour éviter le dédoublement. Il est à noter que la grande majorité des recommandations touchant la conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle, soit l'aspect des congés parentaux, se retrouve dans le mémoire qui sera déposé par le Regroupement.

Déjà en 1989, l'Afeas, tout en demandant l'instauration d'un régime de congé pour les parents lors de la naissance d'un enfant, recommandait que certaines conditions y soient associées :

Qu'il y ait possibilité de congé pour le parent, mère et père, après l'accouchement avec garantie de retour au travail dans son poste habituel ; que ce parent reçoive les avantage dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

a) Harmonisation des lois

À la suite des modifications effectuées à la *Loi sur l'assurance-emploi* quant au congé parental, en janvier 2001, et à l'adoption, en mai 2001, de la *Loi sur l'assurance parentale,* il devenait nécessaire d'harmoniser la *Loi sur les Normes du travail*'et ces lois.

Le document de consultation présenté par le ministère du Travail suggère clé protéger le lien d'emploi de la personne salariée qui s'absente pour toute la durée des congés parentaux et lui permettre de réintégrer son emploi habituel lors de son retour au travail. Actuellement l'article 81.15 de la *Loi sur les normes du travail* protège adéquatement la salariée qui prend son congé de maternité et la salariée ou le salarié qui prend un congé parental de douze semaines. Par la suite, si la personne salariée prend un congé parental de plus de douze semaines, le retour dans son emploi habituel n'est pas garanti. Pourtant, la *Loi sur l'assurance-emploi* et la nouvelle *Loi sur l'assurance parentale* prévoient un congé parental plus long, allant jusqu'à trente-

cinq (35) semaines. Ce congé vise à permettre aux parents, mère et père, de rester avec leur nouveau-né ou l'enfant adopté, tout en minimisant les pertes financières.

Afin d'assurer une cohérence entre les différentes politiques québécoises en madère de famille, la *Loi sur les normes du travail* doit donc être modifiée pour préserver intégralement le lien d'emploi et l'emploi habituel s'il existe toujours, lors du retour au travail et ce, tant pour les congés de maternité et de paternité que pour toute la durée du congé parental. Dans le cas contraire, les parents ne seraient pas incités à prendre les congés prévus par la *Loi sur I'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale* de peur de perdre leur emploi.

En lien avec l'harmonisation des lois sur les congés parentaux, le *Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale,* dont fait partie l'Afeas, proposera, entre autres, clans le cadre des présentes consultations différentes modifications telles que l'ajout, entre autres :

- du droit de suspendre un congé de maternité dans certaines circonstances ;
- clé l'interruption de grossesse après la dix-neuvième semaine de gestation ;
- d'un congé clé paternité ;
- de la possibilité de suspendre et de prolonger un congé parental dans certaines circonstances ;
- d'un congé pour l'adoption d'un enfant mineur ;
- d'un congé additionnel en cas de décès de l'autre parent.

b) Avantages sociaux et congé annuel

En suggérant de maintenir les avantages sociaux durant les congés parentaux (maternité, paternité, parental) et de reporter le congé annuel non utilisé, le ministère du travail poursuit l'harmonisation non seulement des lois mais aussi des politiques favorisant la conciliation famille et travail, principalement lors de la première année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ayant appuyé la mise en place d'un régime québécois d'assurance parentale supportant davantage les parents, l'Afeas ne peut que se réjouir des modifications aux lois du travail qui solidifient les avantages liés à l'emploi durant les congés accordés aux parents lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ainsi nous appuyons le maintien des avantages sociaux dont la personne salariée aurait bénéficié clans son milieu de travail si elle ne s'était pas absentée, l'employeur continuant à assumer sa part de cotisations dans la mesure où l'employé

paie la sienne. Dans le même sens, nous appuyons le report du congé annuel à l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris parce que la personne salariée était en congé de maternité, de paternité ou parental.

> Les congés sociaux

Le bénévolat a une valeur économique et sociale inestimable. Ce travail a une telle ampleur qu'il est indispensable dans notre société.

Par ailleurs, les personnes qui font du bénévolat sont, le plus souvent, regroupées au sein d'organismes à but non lucratif dont les activités s'exercent clans différents domaines de la vie courante : condition féminine, logement, santé, éducation, politique, loisirs, culture, sports etc. Pour mieux réaliser les objectifs de ces organismes, plusieurs de ces bénévoles s'impliquent dans des postes de responsabilités et sont tenus, à titre de délégués, d'assister aux assemblées générales, congrès et autres événements de leur association ou touchant les dossiers qu'ils défendent. Pour ce faire, les personnes qui font du bénévolat et travaillent à temps plein doivent prendre des journées clé congés à leurs frais ou empiéter sur leur congé annuel, traditionnellement réservé à la famille. Dans ces conditions, il leur est difficile d'assumer leurs responsabilités dans le cadre de leur travail bénévole, privant ainsi la société de ressources importantes.

C'est dans ce contexte que les membres de l'Afeas recommande :

> **Qu'un congé pour assistance à un congrès à titre bénévole en tant que délégué officiel ou déléguée officielle, soit ajouté comme motif accepté dans les congés sociaux des travailleurs et travailleuses.**

La protection des salariés

Cette section traitera de la durée du travail et la période de repos hebdomadaire ainsi que de la protection pour le temps partagé et les horaires flexibles.

> *La* durée du travail et la période repos

Ayant le souci de permettre aux personnes salariées clé répondre aux différentes responsabilités autres que professionnelles, l'Afeas considère avec intérêt l'obligation que pourrait créer la Loi quant à la période de repos hebdomadaire. En 1997, les déléguées Afeas se penchaient sur les conditions de travail des employées et employés de magasins. Elles constataient ces personnes doivent travailler souvent plus clé huit heures par jour et souvent les fins de semaine. Les horaires variables ne leur permettent par d'avoir deux journées consécutives de repos. Les horaires de ces commerces rendent difficiles la planification des activités avec les membres de la famille et d'assumer les responsabilités qui y sont attachées. Ce secteur d'activités touchent beaucoup les femmes qui y sont la majorité des travailleuses. Devant cette situation, l'Afeas recommandait :

> **Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée pour obliger les magasins à donner deux jours de congé consécutifs (quarante-huit heures) aux personnes en emploi.**
>
> **Que les personnes employées dans les magasins ne travaillent qu'une fin de semaine sur deux.**

Il est à noter que l'Afeas demande que le repos hebdomadaire soit de deux (2) jours consécutifs, soit quarante-huit (48) heures, ce qui va au-delà de la modification suggérée par le document de consultation. Par ailleurs, ces recommandations de l'Afeas peuvent, à notre avis, être appliquées à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses couverts par la *Loi sur les normes du travail.*

> La protection pour le temps partagé et les horaires flexibles

L'organisation du travail connaît de nombreuses transformations depuis des années. Plusieurs employeurs, en accord avec les employés, ont établi des pratiques variées pour faciliter la conciliation famille et travail : horaire flexible, temps partagé, semaine comprimée,

journée clé douze heures en usine. Dans ce contexte, l'Afeas recommande afin d'assurer des condidons de travail adéquates aux personnes salariées dans le cadre d'emplois dits atypiques :

> Que le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail développe des mécanismes qui facilitent et régissent le travail à temps partagé et l'utilisation des horaires variables.
>
> Que le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, conjointement avec les syndicats, mènent une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des employeures pour les inciter à une plus grande ouverture face aux différentes formes de travail à temps partiel afin d'aider les employés et employées à concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, sans mettre en péril leur sécurité d'emploi.
>
> Que des mesures soient instaurées pour inciter les entreprises privées, publiques et para-publiques à favoriser l'implantation de programmes d'aménagement du temps de travail et de réduction du temps de travail sur une base volontaire de la part des employées et employés.

La garantie du paiement du salaire minimum

Cette section traitera de la base de rémunération et de l'uniforme de travail.

> *La* base de rémunération

Le document de consultation propose d'inclure dans la _Loz *sur les normes du travail* que la personne salariée ait le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement et ce, malgré toute stipulation ou entente à l'effet contraire et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité. Cette inclusion renforce la Loi en rendant nul «de facto» toute entente contraire. L'Afeas ne peut qu'être en accord avec une telle position même si elle semble redondante.

Par ailleurs, tout en accueillant comme un pas en avant l'augmentation du salaire minimum annoncée le 1er mai dernier, l'Afeas considère que le taux fixé par le gouvernement doit assurer aux personnes un salaire plus élevé que le seuil de la pauvreté. C'est pourquoi, à l'instar de la Marche mondiale des femmes contre la pauvreté et la violence, l'Afeas recommandait en 2000 :

> **Que le salaire minimum soit haussé à 8,30$ l'heure d'ici trois ans en accordant une augmentation de 46 cents l'heure la première année.**

> L'uniforme de travail

En ce qui concerne la modification proposée dans le document de consultation en regard du paiement de l'uniforme de travail, l'Afeas ne peut qu'être favorable à toute disposition de la Loi qui empêche de contrevenir à l'une ou l'autre disposition de cette même loi ou de toute autre loi concernant le travail. Faire payer un uniforme de travail obligatoire est en soi une façon détournée de réduire le salaire sur lequel l'employeur et l'employé se sont préalablement entendus.

Par ailleurs, comte tenu de la multiplicité des commerces actuels, un employeur ne devrait pas pouvoir exiger qu'un ou une de ses employées revête un uniforme jugé «indécent». C'est pourquoi les membres de l'Afeas recommandait en 1996 :

> **Que soit établi une loi claire et précise et de voir à la faire respecter pour faire en sorte que toutes les femmes qui travaillent dans un restaurant ou tout autre commerce soient vêtues décemment.**