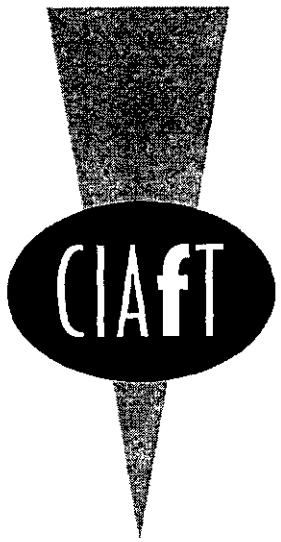

La révision des normes du travail : reconnaître le travail des Québécoises

Mémoire
présenté au ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, Monsieur Jean Rochon, sur le document de consultation intitulé
Revoir les normes du travail du Québec: un défi collectif, 2002

par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Montréal
Juin 2002

Table des matières

Présentation du CIAFT 3

Introduction 4

1. État de la situation des femmes en emploi au Québec 6

2. Analyse du document de consultation 9

2.1 Le renforcement du caractère universel de la *Loi* 9

2.2 Les grandes oubliées du document de consultation 11

2.3 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle 12

2.4 La protection des salariéEs 15

2.5 Le salaire minimum 16

Conclusion 17

Annexe : liste des recommandations du CIAFT 18

Présentation du CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale constituée de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT s'est vu identifier comme principal défenseur des droits des femmes au travail.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe à l'effet que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail. Ainsi, l'action qui en découle est orientée selon deux pôles d'intervention :

- améliorer les conditions socio-économiques des femmes;
- assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes en matière d'emploi.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention : le développement de la main-d'œuvre féminine, l'équité salariale et l'équité en emploi, le développement régional et les programmes sociaux. En collaboration avec d'autres organismes, le CIAFT intervient aussi dans les dossiers ayant trait à la fiscalité, à la conciliation travail-famille, à l'analyse différenciée selon le sexe, à l'entrepreneurship, aux principaux programmes sociaux touchant les femmes au travail, etc.

Parmi ses principaux dossiers et comités de travail, le CIAFT est mandataire du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec depuis sa création en 1998 et a mené les travaux de mise en place de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Il porte aussi à bout de bras le Réseau des représentantes en condition féminine sur les instances de développement régional au Québec. Il a été également durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui a mené à l'adoption de la loi en 1996.

Le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique, par le biais de la rédaction d'avis et de mémoires ou la représentation des femmes auprès des autorités politiques concernées. Le soutien aux membres est un second axe d'intervention. Il se réalise par des services de formation, la rédaction de bulletins de liaison, d'un site Internet et la défense des services spécifiques d'aide à l'emploi pour les femmes. Que ce soit grâce à la rédaction de guides d'intervention, de rapports de recherche, d'outils de promotion ou de la réalisation de vidéos, la recherche et le développement d'outils est un autre axe stratégique d'intervention utilisé par l'organisme.

Introduction

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est heureux de présenter au ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, Monsieur Jean Rochon, ses réflexions sur le document de consultation rendu public le premier mai dernier.

Au début du document, il est annoncé que « le gouvernement a pris l'engagement de moderniser les lois du travail ».[1] Nous croyons qu'il ne s'agit pas tant pour le gouvernement de *moderniser* que d'*adapter* ces lois à un contexte social et économique de plus en plus marqué par la précarisation des conditions du travail causée par la mondialisation et l'idéologie qui la sous-tend. Cette mondialisation a commencé il y a quelques décennies mais s'accélère depuis la signature de traités continentaux et internationaux qui ont libéralisé les échanges commerciaux. Elle favorise le développement de forces puissantes de concentration des pouvoirs économiques, de croissance rapide de secteurs de services nouveaux et de l'accroissement de la concurrence. Pour faciliter ce développement, entre autres stratégies utilisées par les forces économiques actuelles, les États sont fortement invités à déréglementer le plus possible les marchés, ce qui provoque une pression à la baisse sur l'ensemble des conditions de travail.

Comme le rappelle l'avis du Conseil du statut de la femme sur le travail atypique paru en l'an en 2000, « l'ensemble de la législation sur le travail est le résultat de la recherche d'un équilibre entre les droits des travailleuses et des travailleurs et les profits recherchés par les employeurs. » Il pose ensuite la question : « Dans quelle mesure la progression du travail atypique vient-elle compromettre cet équilibre? »[2]

Nous croyons que cet équilibre est sérieusement compromis. En effet, partout, même dans les structures industrielles solides, on assiste à **une précarisation des emplois et des conditions de travail**. En parallèle, le discours économique actuel au Québec repose sur la collaboration des partenaires du marché du travail à qui on demande de collaborer, d'améliorer leur synergie, leur concertation, afin de mieux *s'adapter* au système économique. Une bonne loi sur les normes du travail lancerait un message clair que le gouvernement n'accepte pas que ce ne soit qu'aux travailleuses et aux travailleurs de s'adapter à la donne actuelle et que cette précarisation doit être freinée sous peine de voir se diluer davantage le rôle de l'État et la structure même de la société.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner notre appui à l'ensemble des revendications des organismes *Au bas de l'échelle* et le *Front de défense des non-syndiquéEs*, et comme eux nous croyons que le projet de loi qui émergera de ces consultations devra absolument mettre le combat contre la précarisation des conditions de travail des travailleurs et travailleuses du Québec au centre de la réforme. Or, nous constatons que cet enjeu central est absent non pas des réflexions, mais des propositions du présent document de consultation.

---

[1] Ministère du Travail du Québec (mai 2002), *Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif*, p. 3.

[2] Conseil du statut de la femme (2001), *Travail atypique cherche normes équitables*, p. 15.

Nous savons qu'un comité de travail du ministère se penche actuellement sur les situations de travail non traditionnelles. Nous espérons fortement qu'il tiendra lui aussi des consultations et qu'il tiendra compte des portraits de situations élaborés depuis plusieurs années par diverses organisations qui ont rendu publics plusieurs documents en la matière. Nous recommandons aussi au ministre du Travail de tenir compte des conclusions de ce comité avant de déposer un projet de loi sur une réforme des normes du travail.

Cette constatation faite, nous avons lu avec attention le document qui nous a été transmis et apprécions la volonté de consultation des groupes qui l'accompagne. Nous saluons l'effort qui est fait concernant la conciliation travail-famille, sachant que les femmes ont majoritairement la double sinon la triple tâche de devoir concilier travail, responsabilité des enfants et soins de proches parents. Nous y reviendrons.

Enfin, nous tenons à souligner que la *Loi sur les normes du travail* représente la grande convention collective des non-syndiquéEs. Cette convention de travail est aujourd'hui inapte à protéger une très grande partie des travailleurs, surtout des travailleuses. Nous sommes là aujourd'hui pour négocier les prochaines conditions de travail des femmes non syndiquées qui n'ont pas de voix pour se faire entendre et pour exiger que des changements soient apportés à la *Loi sur les normes du travail.*

Dans les pages qui suivent, nous analyserons, en respectant les quatre principes directeurs à la base de la réforme proposée, les mesures touchant spécifiquement les femmes et apporterons nos recommandations qui sont également regroupées en annexe.

1. État de la situation des femmes en emploi au Québec

Les trois-quarts des emplois qui ont été créés au Québec depuis vingt ans sont des emplois marqués par des conditions de travail précaires. Il s'agit d'emplois qui présentent deux caractéristiques : ils sont atypiques (à temps partiel, « indépendant » ou autonome, temporaire, sur appel, cumul d'emplois) et n'apportent pas un revenu stable et décent. Le phénomène est tellement fort que même la syndicalisation ne protège plus les salariéEs des emplois précaires.

Nous verrons que les caractéristiques du travail féminin sont fortement soulignées par la précarisation. Des phénomènes subis par les femmes en emploi depuis des lustres comme la discrimination systémique lors de l'embauche ou du maintien en emploi ou en termes de rémunération ont été accentués. Une étude de la firme Éduconseil, réalisée en juin 2000 pour le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, a dressé un portrait révélateur des femmes sur le marché du travail sur fond d'iniquités et d'inégalités.

Rappelons rapidement les éléments les plus marquants de cette étude. Vous verrez que la précarisation est un phénomène pluriel qui influence chacun des indicateurs sur lesquels on se base pour analyser le travail des femmes.

Si on analyse **les écarts salariaux entre les sexes**, on distingue avec clarté les *niveaux de précarisation des emplois féminins.*

Par exemple, le premier niveau de précarisation pour les femmes en emploi est l'estimation du **salaire horaire** : les femmes gagnent **83,4 %** du salaire horaire moyen des hommes. Cet écart dans le salaire horaire entre hommes et femmes dépend de plusieurs facteurs : les types d'emplois choisis par les femmes, l'inéquité salariale, l'accès à la syndicalisation. Par ailleurs, rappelons que près des trois-quarts des travailleurs au salaire minimum sont des femmes (71,2%).[3]

Le deuxième niveau est le **salaire hebdomadaire** : les femmes gagnent **71,5 %** du salaire hebdomadaire moyen des hommes. Ici, c'est l'influence du travail à temps partiel qui joue. Les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Le troisième niveau est le **salaire annuel**, aggravé cette fois par le caractère temporaire, autonome ou occasionnel des emplois occupés par les femmes : en effet, les femmes gagnent annuellement **65,3%** du salaire moyen des hommes.

De 83% à 71% à 65%, voilà les échelons vers le bas de la précarisation du travail des femmes quand on en étudie toutes les facettes. Analysons maintenant plus précisément ces trois niveaux de précarisation.

---

[3] Statistique Canada (octobre 2001), *Enquête sur la population active.*

a) Premier niveau de précarisation : concentration dans le secteur des services au salaire minimum, faible taux de syndicalisation et inéquité salariale

La concentration professionnelle n'a pas changé au cours des dix dernières années. Les femmes occupent 85 % de la main-d'œuvre dans le grand secteur des services et à peine 15 % dans celui de la production de biens. Réalité similaire à celle de 1988. C'est dans le secteur des services qu'on rencontre le plus d'emplois payés au taux horaire du salaire minimum. Ce qui explique l'incroyable taux de 71% de femmes parmi les travailleurs qui gagnent le moins sur le marché du travail.

Les travailleurs qui occupent ces emplois précaires sont la plupart du temps non syndiqués. En effet, les emplois occupés par des femmes sont régis par une convention collective dans une proportion de 37,5 % tandis que ceux occupés par les hommes le sont dans une proportion de 42,2 %. La couverture syndicale varie, elle aussi, selon si on est un homme ou une femme et selon les secteurs d'activités. Dans certains cas, l'écart peut atteindre jusqu'à 20 % en faveur des hommes. [4]

« Dans les secteurs où la présence syndicale est forte, l'écart entre les revenus tend à s'amenuiser. Par contre, dans les secteurs peu syndiqués, par exemple dans le secteur du commerce de détail, où le taux de syndicalisation est faible (18,1 %), les revenus des femmes sont très bas de même que le ratio des revenus des femmes sur ceux des hommes (56,9 %). On pourrait dire la même chose des postes de préposés au service des aliments et boissons ou du secteur de l'habillement. » [5]

b) Deuxième niveau de précarisation : travail à temps partiel

On a vu que les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. En tout, 27% des femmes en emploi travaillent à temps partiel. En comparaison, un homme sur dix a un emploi à temps partiel. Les femmes sont plus âgées que les hommes dans ce type d'emplois. [6] Ce n'est pas non plus volontairement qu'elles occupent ce type d'emplois : elles représentent les deux tiers des personnes occupant involontairement un emploi à temps partiel. [7] De plus, seulement 5% d'entre elles invoquent des raisons d'obligations personnelles ou familiales pour expliquer leur travail à temps partiel. [8] On voit donc que l'image de la femme qui travaille volontairement à temps partiel, de la mère qui travaille pour simplement ne pas perdre contact avec le marché du travail ou de la jeune femme en insertion d'emploi ne correspond pas à la réalité.

---

[4] Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2000), *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexion, interventions.*

[5] David-McNeil, Jeannine (1998), « Justifications et enjeux de l'équité salariale », *Équité en emploi/Équité salariale,* RIN 1025, Recueil de textes sous la direction de Marie-Josée Legault, Télé-université, Sainte-Foy, pp. 343-344.

[6] Statistique Canada (1998), *Enquête sur la population active.*

[7] Les Publications du Québec (mai 1998), *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, Le marché du travail,* vol. 19, no5.

[8] Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2000), *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexion, interventions.*

c) Troisième niveau de précarisation : travail temporaire ou autonome

Selon l'étude d'Éduconseil, « ... l'évolution du travail indépendant, lequel est également associé au travail autonome par opposition au travail salarié, n'a pas touché les femmes et les hommes de la même manière, de 1976 à 1998. Au cours de cette période, l'importance relative de la présence des femmes dans ce mode de travail a augmenté passant de 26,9 % en 1976 à 33,9 % en 1998. En conséquence, au cours de la même période, l'importance relative de la présence des hommes dans ce mode de travail a diminué de 73,1 % en 1976 à 66,1 % en 1998 ».

Quand on sait que les femmes travailleuses autonomes gagnent en moyenne moins de 10 000 $ par année, qu'elles ont des conditions de travail souvent en deçà des normes minimales du travail, qu'elles n'ont accès à aucun des avantages sociaux courants, il y a lieu de s'inquiéter.

Nous voyons à partir de cette démonstration qu'il est fondamental pour bien analyser la situation des femmes sur le marché du travail d'avoir en main des statistiques sexuées et de les analyser dans une perspective féministe. Des statistiques différenciées selon le sexe sont un outil essentiel pour deux raisons principales :

- elles permettent de raffiner notre analyse de la condition socio-économique des femmes, quel que soit leur statut d'emploi.

- elles permettent que les politiques du marché du travail qui seront adoptées reflètent la réalité des problèmes économiques et sociaux vécus par les femmes afin s'y ajuster de la bonne manière.

En conséquence, le CIAFT recommande :

- **Que le ministère du Travail adopte l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans tous les documents de travail qui mèneront à l'adoption du projet de loi sur la révision des normes du travail.**

2. Analyse du document de consultation

Nous remercions le gouvernement d'avoir entrepris la présente consultation sur la révision des normes du travail. Le CIAFT est convaincu qu'une réforme en profondeur des normes du travail est une condition déterminante pour améliorer le sort des femmes non syndiquées au Québec. Notre intervention vise à analyser le document de consultation du ministère, que l'on veut voir comme une démarche préliminaire à l'élaboration d'un projet de loi. Nous espérons qu'il tiendra compte des interventions des groupes et des organisations qui auront été consultés.

Après avoir brossé un portrait rapide de la précarité du travail des femmes, qui explique l'appauvrissement dont elles sont victimes, nous réagirons maintenant aux propositions présentées dans le document. Nous avons retenu celles qui touchent particulièrement les femmes et proposons une analyse de chacune suivie d'une recommandation. Nous proposons aussi des modifications essentielles que nous voudrions voir apparaître dans le projet de loi et qui ne sont pas présentes dans l'actuel document de consultation.

2.1 Le renforcement du caractère universel de la *Loi*

L'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi

On vient de le voir, la précarisation des emplois féminins sur le marché de l'emploi est causée par une multiplication des statuts d'emploi sans précédent, qui constitue un facteur de discrimination salariale aggravant qui s'ajoute à l'inéquité salariale que subissent déjà les femmes. Une réforme des normes du travail ne peut absolument pas passer outre un encadrement de tous les statuts d'emploi, en commençant par la reconnaissance préalable du terme salarié-e.

Le CIAFT reprend ici intégralement les revendications d'*Au bas de l'échelle* et recommande:

- **Que pour tout travail équivalent dans une même entreprise, il soit interdit d'octroyer un salaire inférieur aux employéEs pour le seul motif qu'elles ou ils ont un statut d'emploi précaire (temps partiel, temporaire ou occasionnel, sur un programme d'employabilité, employéEs d'une agence de placement temporaire, travail à domicile).**

- **Qu'afin que le principe d'égalité de traitement entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs soit réellement appliqué, la *Loi* doit également prévoir une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte de tous les avantages sociaux auxquels ont droit les autres salariéEs. Cette indemnité doit être proportionnelle aux avantages sociaux consentis aux travailleuses et travailleurs réguliers de l'entreprise.**

- **Qu'une présomption de salariat soit établie dans la *Loi;***

- **Que la *Loi* interdise à une entreprise, incluant l'entreprise cliente d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour conserver un emploi normalement salarié au sens de la *Loi*.**

Au sujet des jours fériés, chômés et payés :

Le CIAFT approuve les changements proposés en regard de l'indemnité accordée au salarié travaillant lors d'un jour férié normalement chômé. Il est nécessaire en effet d'abandonner l'idée de jour ouvrable pour fixer l'admissibilité d'un salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire ainsi que l'exigence de service continu pour en bénéficier. Nous estimons plus juste pour l'employé et plus simple pour l'employeur que le salarié obtienne une proportion du salaire gagné au cours d'une période de quatre semaines précédant le congé férié.

Le CIAFT recommande donc :

- **Qu'une plus grande accessibilité aux congés fériés soit accordée aux travailleuses et aux travailleurs atypiques.**

2.2 Les grandes oubliées du document

Plusieurs organismes communautaires, dont l'expertise sur ces questions est reconnue dans le milieu, dénoncent depuis plusieurs années l'exclusion totale de certaines catégories d'emplois dans la *Loi sur les normes du travail* où l'on retrouve majoritairement des femmes. Le CIAFT se joint à eux pour exiger que la prochaine réforme reconnaisse enfin le droit de ces travailleuses de bénéficier du filet de protection minimale offert aux travailleurs du Québec.

- **Emplois en maintien à domicile :**

Avec le virage ambulatoire et la prolifération de services offerts hors des milieux hospitaliers, les emplois en maintien à domicile ont augmenté et ces travailleuses sont actuellement en grande partie exclues de la *Loi sur les normes du travail.* L'État québécois a créé un programme de chèque emploi-service rémunérant près de 8 000 travailleuses qui sont en grande partie exclues des normes du travail et qui doivent poursuivre le bénéficiaire dont elles s'occupent si elles sont insatisfaites de leurs conditions de travail! Il est consternant qu'un programme gouvernemental se départisse aussi facilement de ses responsabilités d'employeur.

- **Travailleuses en maison privée :**

Une autre catégorie de travailleuses est aujourd'hui en grande partie exclue des normes minimales de travail. Il s'agit des travailleuses en maison privée. *L'Association des aides familiales du Québec* a publié cette année une étude qui indique que le travail de ces femmes vaut entre 11,34$ et 14,40$ l'heure, selon le type de travail effectué. Actuellement, les personnes qui prennent soin d'un enfant ou d'un adulte handicapé, malade ou âgé et qui effectuent les travaux ménagers directement reliés aux besoins immédiats du bénéficiaire ne sont pas couvertes.

Celles qui, souvent issues de l'immigration, encore plus vulnérables parce qu'isolées, résident chez leur employeur, obtiennent un salaire (dans le cadre du programme concernant les aides familiales résidantes géré par Citoyenneté et Immigration Canada) de 5,71$ l'heure pour une semaine normale de 49 heures. Leurs employeurs ne sont pas obligés de les faire couvrir par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

En conséquence, le CIAFT demande:

- **Que les travailleuses de gré à gré rémunérées par le chèque emploi-service soient totalement couvertes par la *Loi*;**
- **Que les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la *Loi* en prévoyant des mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;**
- **Que les domestiques résidantes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.**

2.3 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

Le CIAFT veut s'assurer que l'emploi et les avantages rattachés des personnes qui prennent un congé de maternité ou un autre congé relié aux responsabilités familiales soient pleinement protégés. Aujourd'hui, malheureusement, des travailleuses enceintes sont encore congédiées à cause de leur condition ou pendant leur congé de maternité et des nouveaux parents peuvent perdre leur emploi ou subir une rétrogradation à la suite d'un congé parental. De plus, des employeurs profitent des lacunes de la loi pour accorder le minimum d'avantages pendant un tel congé et au retour.

La gamme de congés pour événements familiaux doit également répondre aux nouvelles réalités de la vie et aux vrais besoins des travailleuses et travailleurs. La reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe, la monoparentalité, le vieillissement de la population sont tous des dimensions de la société contemporaine dont la *Loi* ne tient pas suffisamment compte à l'heure actuelle. Les dispositions de la *Loi* ayant trait au droit de s'absenter pour s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille malades sont aussi inexistantes ou extrêmement restrictives. Le CIAFT endosse ici intégralement les recommandations du *Regroupement québécois pour une assurance parentale* dont il est membre actif.

Rappelons le cadre de ces recommandations. En mai 2001, le gouvernement du Québec a adopté le Projet de loi 140 créant la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP) et donnant forme au régime québécois d'assurance parentale promis en 1996. Quoique le régime ne soit pas encore en vigueur, en l'absence d'une entente avec le gouvernement fédéral concernant le rapatriement des fonds du régime d'assurance emploi, le *Regroupement* est d'avis que le gouvernement du Québec devrait procéder immédiatement à une amélioration des congés pour événements familiaux dans le cadre d'une réforme de la *Loi sur les normes du travail* et à l'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*.

Par exemple, le Québec pourrait tout de suite accorder un congé parental dans le cas de l'adoption d'un enfant mineur d'âge scolaire, créer des congés pour responsabilités familiales et améliorer la protection de l'emploi et des avantages dans le cas d'un congé parental. Il devrait aussi, en même temps qu'il adopte une loi modifiant le Code civil afin de reconnaître les droits parentaux des conjoints de même sexe, accorder à ces personnes le droit aux congés parentaux dans la *Loi sur les normes du travail* et le droit aux prestations parentales dans la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cela étant dit, le CIAFT salue la proposition du document accordant des congés pour raisons familiales plus généreux et une meilleure protection durant les absences à long terme. Toutefois, les conditions d'accès aux congés demeurent beaucoup trop restrictives.

Premièrement, les congés pour raisons familiales ne doivent plus être assortis de l'obligation de prendre «tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé». Deuxièmement, il faut accorder au (à la) salarié(e) le droit au congé «lorsque sa présence est nécessaire», plutôt que lorsque «sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles

ou hors de son contrôle». L'élargissement de ce congé doit aussi comprendre les grands-parents ainsi que les frères et sœurs.

De plus, ces congés doivent impérativement être payés. Les travailleurs contribuent à la société en élevant leurs enfants. Les entreprises devraient aussi faire leur part à cet effet en rémunérant ces congés. N'oublions pas que 71,2% des travailleurs payés au salaire minimum sont des femmes. [9] Les femmes ne peuvent se prévaloir de dix congés non rémunérés par année sans s'appauvrir davantage.

Le CIAFT, comme le *Regroupement québécois pour une assurance parentale*, recommande donc :

- **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 12 jours par année de congé, sans réduction de salaire, afin d'exercer des responsabilités familiales auprès de personnes qui lui sont liées par le sang, par une relation conjugale ou par adoption. Dans le cas d'un enfant mineur, ces journées peuvent servir notamment pour des responsabilités reliées à sa garde, sa santé ou à son éducation. Il n'est pas nécessaire que ces obligations soient urgentes ou imprévisibles. Ces journées peuvent aussi servir à une salariée pour un examen médical relié à sa grossesse ou un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. Il faudrait, toutefois, maintenir l'article 81.3 permettant à une salariée de s'absenter du travail pour un examen lié à sa grossesse;**

- **Que ce congé puisse être fractionné en journées ou demi-journées à la demande de la salariée ou du salarié.**

Cela étant dit, nous voudrions apporter ici une précision fondamentale. Les mesures touchant les réalités quotidiennes et hebdomadaires sont tout aussi essentielles que les congés pour responsabilités familiales dans la conciliation travail-famille. Pour les femmes, les conditions de travail vécues au quotidien sont étroitement liées aux autres aspects de leur vie familiale et personnelle.

En effet, l'évolution sociodémographique et le désengagement de l'État font en sorte qu'apparaît une génération de femmes qui doivent combiner la triple tâche de travailler et de prendre soin de leurs enfants et de proches parents. Aussi, les conditions d'emplois précaires chez les jeunes femmes au début de leur vie de travailleuses seront déterminantes plus tard. Ces jeunes femmes seront très sollicitées comme aidantes naturelles dans quelques années, à cause du vieillissement sans précédent de la population.

Voilà pourquoi des mesures liées au temps de travail comme la journée normale de 8 heures, la possibilité de refuser de faire du temps supplémentaire, le repos hebdomadaire minimal doivent être absolument présentes dans la réforme de la *Loi*. Elles sont autant sinon plus importantes à notre point de vue que les congés familiaux. C'est en donnant la possibilité aux femmes d'être moins disponibles aux yeux de leur employeur que l'on peut véritablement favoriser la conciliation travail-famille.

---

[9] Statistique Canada (octobre 2001), *Enquête sur la population active*.

Par ailleurs, seule l'augmentation du salaire minimum, conjuguée à une application rigoureuse de la Loi sur l'équité salariale et à une meilleure protection de la durée normale du temps de travail hebdomadaire, permettra de sortir les femmes de la pauvreté. On demeure pauvre si on travaille 40 heures par semaine au salaire minimum (280$/semaine ou 14 560$/année...). Ce sont 7% de la population active qui sont dans ce cas et près des trois-quarts de ces personnes sont des femmes.

Le CIAFT recommande donc :

- **Que soit ajoutée dans la *Loi* une journée normale de 8 heures, ce qui rendrait accessible la majoration pour le temps supplémentaire sur une base quotidienne et non plus seulement sur une base hebdomadaire;**

- **Que la *Loi* accorde aux salariéEs le droit d'accepter ou non d'effectuer du temps supplémentaire après une journée de 9 heures ou une semaine de 45 heures;**

- **Qu'un repos quotidien obligatoire de 8 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives soient prévus dans la *Loi*;**

- **Que les salariéEs puissent bénéficier d'une demi-journée de maladie payée par mois, cumulable sur 12 mois.**

- **Que soient accordés les congés annuels suivants:**

• moins d'un an de service continu	1 jour par mois de service pour un maximum de 2 semaines (4%)
• 1 an à moins de 3 ans	3 semaines consécutives (6%)
• 3 ans à moins de 5 ans	4 semaines consécutives (8%)
• 5 ans et plus	5 semaines, dont au moins 4 consécutives

- **Que l'employeur indique par écrit à chaque salariéE, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine (comprenant le début et la fin des périodes de travail et de repas).**

2.4 La protection des salariéEs

Droit de recours contre les congédiements abusifs

On l'a vu, la continuité de l'emploi est plus difficile pour les femmes. Elles risquent par conséquent davantage d'être touchées par un congédiement fait sans cause juste et suffisante si le délai octroyé à un employeur est trop long pour recevoir en probation une salariée. Le CIAFT croit donc urgent de faire bénéficier les femmes d'une possibilité de contester un congédiement non justifié après un an de service et non pas deux comme le propose le changement annoncé. Un an de probation est amplement suffisant à un employeur pour voir si une employée est qualifiée pour un poste.

Selon l'enquête sur la population active d'octobre 2001, 60% des travailleuses et des travailleurs non syndiqués ont moins de trois ans de service continu. Il faut donc raccourcir ce délai pour rendre justice à la majorité des employéEs.

Le CIAFT recommande donc :

- **Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu, comme c'est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*.**

Protection contre le harcèlement psychologique :

Nous tenons également à endosser la revendication commune à ces deux groupes concernant le harcèlement psychologique en milieu de travail, en demandant au ministre d'inclure comme norme minimale un interdit de harcèlement psychologique au travail.

Plus concernées que les hommes par le travail atypique et la dégradation des conditions de travail, les femmes ont plus de risques de subir du harcèlement psychologique. « Parlant des conditions stressantes dans les emplois féminins, Karen Messing écrit que les femmes sont exposées à des stresseurs psychologiques particuliers en raison du type de travail qu'elles effectuent, à cause de la manière dont elles ont été formées pour réagir, de la discrimination sexuelle et leur situation en dehors du travail ». Cette dernière fait référence aux obligations familiales qu'elles assument et, conséquemment, aux difficultés de la conciliation travail-famille. »[10]

Concernant le harcèlement psychologique, nous demandons:

- **Que le gouvernement légifère rapidement sur cette question de manière à offrir aux salariéEs, particulièrement aux non-syndiquéEs, un recours efficace et accessible leur permettant de se prémunir contre le harcèlement psychologique au travail. Un tel recours permettrait aux salariéEs de pouvoir agir juridiquement sur la situation et ce, au début du processus de harcèlement, avant que des lésions ne surviennent.**

---

[10] CSQ (octobre 2001), Commentaires sur le Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, p. 15, citant Karen Messing (2000), La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle?, p. 166

2.5 Salaire minimum

Le CIAFT approuve les recommandations proposées dans le document au sujet de l'interdiction pour un employeur d'exiger le paiement de matériel, les matières premières et l'équipement d'un-e salarié-e rémunéré-e au salaire minimum. Toutefois, la *Loi* doit s'assurer que tel est le cas après paiement du matériel exigé, c'est-à-dire que l'employéE doit toujours recevoir une rémunération équivalente au salaire minimum après la déduction de ces dépenses exigées par son employeur.

Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* actuelle laisse de plus en plus d'exclus hors de sa protection, majoritairement des femmes, obligées de travailler plus de cinquante heures par semaine au salaire minimum pour obtenir un revenu à peine plus élevé que le seuil de pauvreté. Elles ne peuvent refuser de faire des heures supplémentaires au-delà de quarante heures, droit qu'on aimerait leur voir reconnu, tout simplement parce que c'est pour elles le seul moyen d'accumuler un revenu supérieur. « Dans le cas d'une famille de trois personnes, une femme seule avec deux enfants par exemple, la semaine de travail doit compter 78 heures. » [11]

Il est anormal que des femmes qui participent sur une base régulière au marché du travail soient exclues d'une protection sociale suffisante et ne puisse bénéficier d'une sécurité financière leur assurant un niveau de vie décent, condition première à l'exercice minimal de la citoyenneté.

Le CIAFT reprend ici une des revendications majeures de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000 et demande :

- **Que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi pour une personne seule. Cela signifie que le salaire minimum passe de 6,90$ à plus de 9$ l'heure (la *Marche* demandait 8,70$ en octobre 2000);**

- **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.**

[11] Au bas de l'échelle (2000), *Une réforme en profondeur, c'est l'heure! Avis sur la Loi sur les normes du travail*, p. 47.

Conclusion

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) s'est surtout penché dans ce document sur le principe de la reconnaissance du travail des femmes au Québec, qui est marqué par une précarisation systémique historique, mais aussi conjoncturelle. Par ailleurs, il endosse complètement les revendications qui ont été présentées au ministre par les groupes de défense des non-syndiquéEs, *Au bas de l'échelle* et le *Front de défense des non-syndiquéEs*.

Le CIAFT fait également partie du *Regroupement québécois pour une assurance parentale* qui a aussi présenté un mémoire au ministère dans le cadre de la présente consultation. Nous appuyons aussi sans réserve les recommandations de son mémoire, dont nous avons repris ici les principales, notamment l'avancée sociale spectaculaire que représenterait pour les travailleuses et toute la société québécoise un nombre de douze jours de congés familiaux par année, avec solde et sans les restrictions qui les accompagnent actuellement.

Comme eux nous trouvons que les modifications proposées dans le document de consultation sont timides et parcellaires et que le projet de loi devra tenir compte sérieusement des revendications des organisations qui ont depuis longtemps réclamé des changements en profondeur à la *Loi sur les normes du travail*.

Le ministère du Travail et Emploi-Québec ont adopté en septembre l'an dernier une Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, « pour que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde du travail devienne une réalité quotidienne ». [12] La situation des femmes en emploi étant encore plus précaire que celle des hommes dans le contexte actuel, le CIAFT estime que les revendications annoncées plus haut sont absolument nécessaires pour véritablement faire de la loi des normes du travail un instrument de lutte contre la pauvreté. La *Stratégie* doit croître sur une base solide. Cette base, ce sont entre autres des normes minimales du travail inclusives *qui ne laissent personne de côté*...

Nous espérons enfin que ces réflexions et recommandations sauront faire voir la nécessité pour le prochain projet de loi d'aller beaucoup plus loin que les propositions du document présenté pour consultation et que la prochaine réforme s'accompagnera d'une campagne d'information efficace qui rejoindra les femmes dans tous les milieux de travail.

[12] Emploi-Québec (2001), *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, p. 3.

Annexe : liste des recommandations

La préparation des travaux pour une révision des normes du travail

- **Que le ministère du Travail adopte l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans tous les documents de travail qui mèneront à l'adoption du projet de loi sur la révision des normes du travail.**

Le renforcement du caractère universel de la *Loi*

Au sujet de l'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi :

- **Que pour tout travail équivalent dans une même entreprise, il soit interdit d'octroyer un salaire inférieur aux employéEs pour le seul motif qu'elles ou ils ont un statut d'emploi précaire (temps partiel, temporaire ou occasionnel, sur un programme d'employabilité, employéEs d'une agence de placement temporaire, travail à domicile).**

- **Qu'afin que le principe d'égalité de traitement entre toutes les travailleuses et tous les travailleurs soit réellement appliqué, la *Loi* doit également prévoir une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte de tous les avantages sociaux auxquels ont droit les autres salariéEs. Cette indemnité doit être proportionnelle aux avantages sociaux consentis aux travailleuses et travailleurs réguliers de l'entreprise.**

- **Qu'une présomption de salariat soit établie dans la *Loi;***

- **Que la *LNT* interdise à une entreprise, incluant l'entreprise cliente d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour conserver un emploi normalement salarié au sens de la *Loi*.**

Au sujet des jours fériés, chômés et payés :

Qu'une plus grande accessibilité aux congés fériés soit accordée aux travailleuses et aux travailleurs atypiques.

Les grandes oubliées du document

Au sujet des travailleuses en maison privée et aux domestiques résidantes :

- **Que les travailleuses de gré à gré rémunérées par le chèque emploi-service soient totalement couvertes par la *Loi*;**

- **Que les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la *Loi* en prévoyant des**

mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;

- **Que les domestiques résidantes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.**

La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

Au sujet des congés pour responsabilités familiales :

- **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 12 jours par année de congé, sans réduction de salaire, afin d'exercer des responsabilités familiales auprès de personnes qui lui sont liées par le sang, par une relation conjugale ou par adoption. Dans le cas d'un enfant mineur, ces journées peuvent servir notamment pour des responsabilités reliées à sa garde, sa santé ou à son éducation. Il n'est pas nécessaire que ces obligations soient urgentes ou imprévisibles. Ces journées peuvent aussi servir à une salariée pour un examen médical relié à sa grossesse ou un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. Il faudrait, toutefois, maintenir l'article 81.3 permettant à une salariée de s'absenter du travail pour un examen lié à sa grossesse;**

- **Que ce congé puisse être fractionné en journées ou demi-journées à la demande de la salariée ou du salarié.**

Au sujet de la durée du temps de travail :

- **Que soit ajoutée dans la LNT une journée normale de 8 heures, ce qui rendrait accessible la majoration pour le temps supplémentaire sur une base quotidienne et non plus seulement sur une base hebdomadaire;**

- **Que la Loi accorde aux salariéEs le droit d'accepter ou non d'effectuer du temps supplémentaire après une journée de 9 heures ou une semaine de 45 heures;**

- **Qu'un repos quotidien obligatoire de 8 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives soient prévus dans la *Loi*;**

- **Que les salariéEs puissent bénéficier d'une demi-journée de maladie payée par mois, cumulable sur 12 mois.**

- **Que soient accordés les congés annuels suivants :**

• moins d'un an de service continu	1 jour par mois de service pour un maximum de 2 semaines (4%)
• 1 an à moins de 3 ans	3 semaines consécutives (6%)
• 3 ans à moins de 5 ans	4 semaines consécutives (8%)
• 5 ans et plus	5 semaines, dont au moins 4 consécutives

- **Que l'employeur indique par écrit à chaque salariéE, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine (comprenant le début et la fin des périodes de travail et de repas).**

La protection des salariéEs

Au sujet du droit de recours contre les congédiements abusifs :

- **Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu, comme c'est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*.**

Au sujet du harcèlement psychologique :

- **Que le gouvernement légifère rapidement sur cette question de manière à offrir aux salariéEs, particulièrement aux non-syndiquéEs, un recours efficace et accessible leur permettant de se prémunir contre le harcèlement psychologique au travail. Un tel recours permettrait aux salariéEs de pouvoir agir juridiquement sur la situation et ce, au début du processus de harcèlement, avant que des lésions ne surviennent.**

Salaire minimum

Au sujet du salaire minimum :

- **Que le salaire minimum soit augmenté de manière à assurer aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi pour une personne seule. Cela signifie que le salaire minimum passe de 6,90$ à 8,70$ de l'heure (pour octobre 2000);**

- **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.**