



**Mémoire présenté à la
Commission des affaires sociales
sur l'Avant-projet de loi modifiant
la Loi sur les normes du travail**

Janvier 1990

**CONSEIL D'INTERVENTION
POUR L'ACCÈS DES FEMMES
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.
1265, RUE BERRI, BUR. 930,
MONTREAL, QUÉBEC H2L 4X4
TÉL. (514) 844-0760**

Table des matières

Avant-propos	2
Introduction	3
Les congés	
A. Le congé annuel	5
B. Les congés pour responsabilités familiales	6
C. Les congés de maladie	8
D. Le congé de maternité	9
E. Le congé de paternité	10
F. Le congé parental	11
Le salaire minimum	13
La durée du travail	14
Le travail à temps partiel	16
La reconnaissance de l'ancienneté	19
Les recours	
A. Le congédiement illégal et fait sans cause juste et suffisante	20
B. La faillite	22
Les autres normes du travail	23
Conclusion	25
Annexe I	Les recommandations du CIAFT
Liste des tableaux	
Tableau 1	Les congés parentaux dans le monde
Tableau 2	Estimation du manque à gagner encouru par une travailleuse durant son congé de maternité
Tableau 3	Emplois à temps partiel selon le sexe au Québec de 1975 à 1987

AVANT-PROPOS

Depuis 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail Inc. du Québec (C.I.A.F.T.) intervient de façon continue et soutenue dans les champs d'action reliés au travail, à l'éducation et à l'économie. Ses efforts ont contribué notamment à la mise sur pied d'un programme de retour aux études pour les chefs de familles monoparentales bénéficiaires de l'aide sociale, de même qu'à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité.

La philosophie d'intervention du CIAFT est fondée sur le principe que l'autonomie des femmes passe d'abord par l'autonomie financière et donc, par l'accès au marché du travail. Par le biais de colloques, de rencontres et d'ateliers, le CIAFT, via ses membres, propose aux femmes sans emploi des programmes de formation ainsi que toute l'information leur permettant d'accéder au marché du travail.

Le CIAFT collabore avec les différents partenaires socio-économiques afin de développer des expertises reliées à l'accès au travail et d'effectuer des recherches en matière de formation, de recyclage et de retour au travail.

Fort de ses expériences auprès des femmes et fier de ses réalisations, le CIAFT entend bien poursuivre son action et demeurer l'interlocuteur crédible qu'il est devenu au sein de la collectivité québécoise.

INTRODUCTION

En 1984, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) formulait plusieurs recommandations dans un mémoire qu'il présentait à la Commission consultative sur le travail. Ces recommandations s'inscrivaient dans le contexte global d'une concertation sur l'emploi.

De profonds changements se sont opérés depuis dans l'économie et le monde du travail; l'entrée en vigueur du traité de libre-échange avec les Etats-Unis, le recours grandissant aux nouvelles technologies. Une révision de la **Loi sur les normes du travail** était donc impérative puisque les travailleurs et travailleuses sont affectés par ces bouleversements. De plus, les débats sociaux actuels entourant la dénatalité, la nécessité de développer une politique familiale efficace et réaliste nous convainquent de la pertinence d'une mise à jour de la loi.

Aujourd'hui, dans le cadre de la consultation sur la révision de la **Loi sur les normes du travail**, le CIAFT veut contribuer aux réflexions et discussions publiques concernant les conditions minimales de travail. Il a donc choisi de se prononcer ici sur les sujets qui touchent plus particulièrement les femmes et d'émettre des recommandations susceptibles d'apporter les changements nécessaires à la pleine intégration de la femme dans l'organisation du monde du travail.

Les femmes participent de plus en plus au marché du travail. En effet, alors qu'en 1971 les femmes représentaient 33,3 % de la main-d'oeuvre totale, en 1987, elles en constituaient 42,3 %¹. À l'heure actuelle, les données indiquent que plus de la moitié des Québécoises font partie de la main-d'oeuvre. Chez le groupe d'âge des 20 à 35 ans, et donc aux âges de

¹ Secrétariat à la condition féminine. La situation socio-économique des québécoises : quelques indicateurs, 1989, p.10.

haute fécondité, cette proportion atteint 72,3 %². Les femmes dans la force de l'âge, mariées et ayant des enfants, sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi.

Mais concilier vie professionnelle et vie familiale n'est pas chose facile. C'est pourtant une réalité à laquelle peu de femmes échappent. Cependant, le marché du travail ne tient pas compte de cette réalité. Au chapitre des congés parentaux, par exemple, le Canada se classe avant-dernier, devant les Etats-Unis, parmi les pays industrialisés (voir Tableau 1)³. En fait, des lacunes importantes existent à tous les niveaux dans la présente **Loi sur les normes du travail**. Et au moment où le déficit démographique devient notre principal défi, les conditions minimales de travail devraient refléter cette priorité.

Ainsi, la revalorisation de la natalité doit passer par une plus grande flexibilité des conditions de travail. L'avant-projet de loi modifiant la **Loi sur les normes du travail** démontre l'intention du gouvernement du Québec de pallier aux dispositions de la loi incompatibles avec les responsabilités parentales. Il suggère des pistes intéressantes et comporte sans conteste des améliorations mais ne peut solutionner tous les problèmes identifiés.

Le CIAFT désire donc attirer l'attention du législateur sur les thèmes suivants sans lesquels toute politique visant l'amélioration des conditions de travail serait incomplète :

- les congés
- le salaire minimum
- la durée du travail
- le travail à temps partiel
- la reconnaissance de l'ancienneté
- les recours
- autres normes

² Statistiques Canada. La population active, décembre 1987, cat. 71-001 mensuel, p.98-99.

³ Nouvelles CEO. La discrimination tranquille, juin-juillet-août 1989, p.8-9.

Pour chacun de ces thèmes, le CIAFT fait des recommandations qui sont autant de jalons de réflexion quant à l'incidence particulière des modifications proposées sur la situation de la femme dans le monde du travail et sur celle de l'ensemble des travailleurs du Québec.

LES CONGÉS

A. Le congé annuel

Les dispositions actuelles de la **Loi sur les normes du travail** relatives aux congés annuels payés sont nettement insuffisantes et désavantageuses pour l'ensemble des travailleurs-euses du Québec. L'**Avant-projet de loi** prévoit qu'un-e salarié-e qui justifie entre un (1) et cinq (5) ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel payé d'une durée minimale de deux (2) semaines.

Même améliorée cette norme est invalidée par l'évolution actuelle du marché du travail. La précarité grandissante des emplois, l'augmentation constante du recours à la sous-traitance, l'instabilité économique, l'implantation de nouvelles technologies font que peu de travailleurs-euses justifient ou justifieront les 5 ans et plus de service continu leur permettant d'avoir droit à plus de deux semaines de congé annuel.

Comment les travailleurs et travailleuses peuvent-ils exercer leurs obligations familiales et conserver une qualité de vie minimale quand on exige d'eux cinquante (50) semaines de travail dans un bureau, un restaurant ou une usine pour avoir droit à deux semaines de congés annuels payés ? La pénurie de places en garderie, l'absence de garderies estivales pour les

enfants de 6 à 12 ans vient encore ajouter à la difficulté pour les québécois et québécoises de concilier vie professionnelle et vie familiale. Une bonification est donc nécessaire et permettrait enfin, de tenir compte des responsabilités parentales inhérentes à la natalité.

Afin de faciliter l'exercice des responsabilités parentales, le CIAFT recommande :

- Que le-la salarié-e qui justifie une (1) année de service continu chez le même employeur ait droit à un congé annuel d'une durée minimum de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues;
- que le-la salarié-e qui justifie cinq (5) années de service continu chez le même employeur ait droit à un congé de quatre (4) semaines, dont trois (3) continues;
- que le-la salarié-e qui justifie dix (10) années de service continu chez le même employeur ait droit à cinq (5) semaines, dont quatre (4) semaines continues;
- que le-la salarié-e qui justifie moins d'une (1)année de service chez le même employeur ait droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu et ait droit à un congé sans salaire sans que la durée totale de ce congé, additionné à la durée du congé payé, excède deux (2) semaines.

B. Les congés pour responsabilités familiales

Le CIAFT constate avec satisfaction que l'**Avant-projet de loi sur les normes du travail** reconnaît aux parents salariés le droit de s'absenter lorsque leur présence est requise auprès de leurs enfants ou de leurs parents. À l'heure où les deux parents travaillent dans la plupart des

familles et où le nombre de familles monoparentales est en constante progression, le CIAFT considère qu'il est essentiel de prévoir des jours de congé pour obligations familiales.

Cette préoccupation, par ailleurs, semble peu présente même dans les milieux de travail où existe une convention collective. Pour s'acquitter de certaines obligations familiales, les travailleurs et travailleuses doivent, quand ils le peuvent, puiser dans leurs jours de vacances ou de maladie réduisant ainsi les avantages sociaux auxquels ils ont droit.

Dans la grande majorité des cas, ce sont les femmes qui prennent un congé. Cette réalité s'explique par le fait qu'elles supportent encore largement le poids des obligations familiales. L'écart salarial est un autre facteur explicatif. En fait, si les employeurs et autres intervenants socio-économiques ont accepté les principes d'autonomie et d'égalité, ils n'ont pas su mettre en place les changements organisationnels que cette reconnaissance entraîne.

Ainsi, les données de 1989 indiquent que les revenus d'emploi des femmes équivalent à 65,3 % de ceux des hommes ⁴. On constate aussi que pour une même formation et une expérience de travail équivalente, il existe toujours un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. De plus, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Enfin, comme le souligne un rapport de l'OCDE, " la concentration des femmes dans les catégories professionnelles les moins bien payées est de loin le facteur le plus important qui explique le faible niveau de leur rémunération " ⁵. Il est donc nécessaire de reconnaître le droit de s'absenter du travail pour prodiguer des soins aux enfants mais aussi la nécessité que ce droit s'exerce sans pénalité financière. Nous savons toutes et tous que dans la grande majorité des cas c'est à la femme que reviendra

⁴ Statistiques Canada, 1989.

⁵ Organisation de coopération et de développement économique, L'intégration des femmes dans l'économie, Paris, p.96.

la responsabilité des soins si ce congé n'est pas rémunéré. Le silence de l'**Avant-projet de loi** à ce sujet ne vient qu'appuyer la conception traditionnellement répandue que la responsabilité des enfants, c'est d'abord à la mère de l'assumer.

De plus, à l'heure où l'on parle de désinstitutionnalisation et de vieillissement de la population, notre société doit aussi se pencher sur les responsabilités qui incombent à chacun de nous face à nos propres parents. Il importe donc de planifier des jours de congé afin que nous puissions prendre soin de nos familles respectives.

Ainsi, le CIAFT recommande ;

- Que les travailleurs et travailleuses aient droit à cinq (5) jours de congé payés par année pour obligations familiales.

C. Les congés de maladie

L'**Avant-projet de loi sur les normes du travail** ne prévoit pas de congés de maladie pour les travailleurs et travailleuses. Pourtant, il arrive à chacun de devoir s'absenter à cause d'une maladie pour une période plus ou moins longue. La perte de revenus et le risque de congédiement que cette absence entraîne sont tout à fait inacceptables. Il est donc impératif que le législateur prenne les mesures qui s'imposent afin de corriger cette situation.

Le CIAFT recommande donc :

- Que la Loi sur les normes du travail accorde au travailleur-euse une demi journée (.5) payée par mois qu'il ou elle peut utiliser en congé de maladie, pour un total de six jours cumulatifs pendant l'année et que l'employeur réinstalle le-la salarié-e dans son poste régulier à la

suite d'un congé de maladie en lui accordant les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté-e au travail.

- Qu'au cours d'une année de service, l'employé-e puisse s'absenter de son travail pour cause de maladie pendant trois jours consécutifs sans avoir à présenter un certificat médical à son employeur.

D. Le congé de maternité

En matière de congé de maternité, l'actuel règlement sur les normes du travail confère le droit à une absence de dix-huit (18) semaines. La travailleuse doit donc retourner en emploi lorsque son enfant est âgé d'au plus quatre mois. La loi ne lui permet pas de prolonger son congé ni de l'utiliser selon ses besoins spécifiques c'est-à-dire de façon non-continue. Il existe donc ici un manque flagrant de flexibilité incompatible avec toute politique de travail.

De plus, on ne peut plus accepter qu'une femme subisse une perte de revenu lorsqu'elle accouche. Les versements d'allocations chômage-maternité ne couvrent que quinze (15) des dix-huit (18) semaines et sont souvent les seules allocations remplaçant le salaire de la mère. En fait, une baisse du niveau de vie de la famille survient après la naissance d'un enfant.

Il est facile d'établir une estimation brute du manque à gagner encouru par la travailleuse québécoise durant son congé de maternité étant donné l'actuelle politique. Par exemple, une travailleuse avec un salaire hebdomadaire de six cent cinq (605) dollars, salaire maximum assurable à l'assurance-chômage, subie une perte de revenu de cinq mille deux cent cinq (5,205) dollars (voir Tableau 2).

Considérant que la maternité devrait être reconnue socialement comme une fonction essentielle, que compte tenu du faible taux de natalité au Québec mettant en situation précaire l'avenir de notre société et que les

québécoises ne devraient pas être économiquement ou socialement désavantagées du fait qu'elles portent et mettent des enfants au monde;

Le CIAFT recommande:

- que la période continue et maximale du congé de maternité soit de 20 semaines et qu'il soit rémunéré à 95% du salaire sans délai de carence.

En cas d'adoption, le CIAFT appuie la recommandation du Regroupement pour des congés de maternité et parentaux à savoir neuf (9) semaines sans délai de carence. Ces neuf (9) semaines s'ajoutent aux quinze (15) recommandées comme congé parental. Cette option signifie donc un total de vingt-quatre (24) semaines, ce qui correspond aux exigences de la plupart des services sociaux qui supervisent le placement d'enfants pour adoption.

E. Le congé de paternité

Dans la perspective d'une politique familiale, il est essentiel de prévoir des mesures destinées à permettre aux pères de jouer pleinement leur rôle. Actuellement, l'**Avant-projet de loi sur les normes du travail** accorde, au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un droit d'absence de deux (2) jours avec solde et de trois (3) jours sans solde au père et au parent adoptif. Cette période est nécessaire pour permettre au père d'assister sa conjointe au moment de la naissance.

Une très courte durée du congé de paternité ne favorise pas l'établissement d'un partage des responsabilités familiales. Le soin des enfants risque de continuer ainsi à être perçu comme l'apanage exclusif des femmes alors que de plus en plus d'hommes y participent.

Dans une étude, en 1972, Kempe et Helfer ont démontré que la présence et la coopération du conjoint aux soins de l'enfant sont des facteurs déterminants dans le développement intellectuel de celui-ci. La recherche reconnaît généralement que l'implication plus grande des pères a des effets positifs sur l'ensemble des communications intra-familiales et en particulier sur la satisfaction de la mère face à la naissance. Cependant, compte tenu que les trois (3) jours de congé accordés dans le cadre de la révision de la **Loi sur les normes du travail** ne sont pas payés, on peut supposer que seulement un infime pourcentage des pères s'en prévaudra. En effet, on ne peut mettre de côté le fait que la **Loi sur les normes du travail** s'adresse d'abord à une population à faible revenu.

Considérant que l'accès à un congé de paternité plus long est un pas vers l'élimination de la ségrégation des rôles;

Le CIAFT recommande:

- que les salariés puissent bénéficier d'un congé de paternité sans réduction de salaire, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, ce congé pouvant s'appliquer à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

F. Le congé parental

Il est important de permettre aux travailleurs et travailleuses de se prévaloir d'un congé prolongé suite à une naissance ou pour s'occuper d'un enfant à temps plein si ils ou elles le désirent. Ce congé permettrait aussi de s'adapter aux changements qu'impose la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le gouvernement doit prendre les mesures qui s'imposent pour favoriser une meilleure conciliation des tâches professionnelles et parentales et donc en arriver à ce que parents et enfants ne soient plus les

victimes de conditions de travail mal adaptées à une politique familiale efficace.

Ainsi le CIAFT recommande:

- que tout-e salarié-e ait droit à un congé parental, suite au congé de maternité, d'une durée maximale et continue de trente-deux (32) semaines: quinze (15) semaines rétribuées à 95% du salaire et dix-sept (17) à 60%, après lequel l'employeur devra réinstaller le-la salarié-e dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il-elle aurait bénéficié si il-elle était restée au travail.

Nous insistons sur le fait que le congé parental se doit d'être rémunéré car le-la salarié-e pouvant bénéficier d'une telle mesure dans le cadre de la **Loi sur les normes minimales du travail** ne pourrait en jouir autrement compte tenu de sa capacité financière, habituellement à salaire minimum.

Donner naissance à un enfant, c'est poser un acte social. On devrait donc s'attendre à ce que les travailleuses enceintes jouissent de certains droits. Ainsi, elles devraient pouvoir avoir la possibilité de demeurer auprès de leur enfant si tel est leur désir. Les mêmes droits doivent être garantis aux pères et aux parents adoptifs.

Il faut donc souhaiter que le congé parental tienne compte de la dimension sociale de la maternité et de la paternité et ait l'envergure nécessaire pour que la reproduction et le soin des jeunes enfants deviennent une responsabilité collective.

LE SALAIRE MINIMUM

Les données de 1986 indiquent que 117, 517 travailleurs auraient reçu le salaire minimum. Ces 117,517 salariés représentent 5,1 % des travailleurs du Québec. Une étude réalisée pour l'organisme Au Bas de l'Echelle indique toutefois qu'il faut ajouter environ 64 000 travailleurs et travailleuses à ce nombre. Certains étant rémunérés au salaire minimum fédéral, plus bas que celui du provincial, d'autres en-deça du salaire minimum quel qu'il soit. De ce nombre, 64 % sont des femmes. Considérant que les femmes apportent actuellement une contribution considérable à la production de biens et services dans notre société, qu'elles travaillent pour assurer leur sécurité, leur survie et leur épanouissement, que le travail entraîne des dépenses de l'ordre des frais de garderie, transport, repas, habillement, etc... nous croyons qu'une des premières mesures à apporter pour favoriser une politique familiale est d'ajuster le salaire minimum en vigueur actuellement.

En fait, le salaire minimum est insuffisant pour subvenir aux besoins essentiels des femmes et des familles. Cet état de fait ressort clairement de l'étude monographique sur la situation des femmes responsables de familles monoparentales bénéficiaires d'aide sociale où l'on constate que le revenu horaire net résultant d'un emploi au salaire minimum est de 1.19\$ l'heure si la garde est subventionnée et nul lorsqu'il faut déboursier des frais de garde.

Le salaire minimum est resté au même taux de 1981 à 1986, et cela malgré un taux de variation de l'indice des prix à la consommation durant cette même période (10.8, 5.8, 4.4 et 4). Les augmentations récentes sont bien loin de combler l'écart qui s'est creusé entre l'augmentation du coût de la vie et le revenu réel des gens rémunérés au salaire minimum.

Dans les faits, une partie de la population n'a cessé de s'appauvrir depuis des années et dans le langage commun, tous les gens s'entendent pour dire qu'"un enfant ça coûte cher". Vivre au salaire minimum entraîne stress,

conflits et diminution de la qualité de vie des familles et des individus qui la composent. Une politique familiale efficace et réaliste doit reposer sur l'idée d'un soutien économique et d'une amélioration des conditions de vie des plus pauvres.

De plus, on ne peut ignorer le fait que pauvreté égale souvent maladie dans l'équation des conditions de vie des plus démunis.

Pour ces raisons, le CIAFT recommande:

- que le salaire minimum soit augmenté selon le taux de variation de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) depuis 1981 et ajusté annuellement selon le même critère.

LA DURÉE DU TRAVAIL

La **Loi sur les normes du travail (L.N.T.)** fixe la semaine normale de travail à quarante quatre heures à partir desquelles tout travail exécuté en surplus constitue du temps supplémentaire. Dans les faits, tout le monde croit que la semaine normale de quarante (40) heures est acquise. Cette norme est donc désuète et largement dépassée. De plus, le fait que la loi ne stipule pas de nombre maximum d'heures quotidiennes de travail entraîne de nombreux abus.

La réduction de la semaine normale de travail est une mesure qui s'impose afin de permettre à plus de femmes d'accéder au marché du travail et à plus d'hommes et de femmes de concilier travail et famille d'une façon équilibrée. L'indispensable et difficile conciliation des tâches parentales et professionnelles décourage les parents qui travaillent quarante-quatre (44) heures semaine, dans des conditions souvent difficiles. Comment s'étonner alors devant le manque de goût et d'énergie à s'investir dans une vie familiale complète?

Ainsi, cette réalité peut se traduire pour certaines par le choix du travail à temps partiel. Cette situation touche encore plus les femmes. Malgré une implication accrue de certains hommes dans les dernières années dans les tâches familiales, il n'en demeure pas moins que l'éducation des enfants reste l'apanage des femmes dans la très grande majorité des cas, qu'elles soient travailleuses ou pas. Ainsi, cette réalité se traduit par le choix du travail à temps partiel, les femmes ne pouvant assumer la double tâche des responsabilités familiales et professionnelles.

Dès le début du vingtième siècle, les travailleurs ont obtenu la reconnaissance légale des journées de travail normales de neuf (9) heures et, peu de temps après, de huit (8) heures. Le Québec est déjà en retard par comparaison à plusieurs pays industrialisés. Partout la tendance est à la baisse. La semaine de travail, tout près ou déjà au-dessous des quarante (40) heures, s'est encore raccourcie en Belgique de 2,2 heures pour totaliser 33,2 heures, au Danemark de 0,1 pour 32,5, en France de 2,3 (pour les travailleurs manuels) pour 39,1, en Finlande de 1 pour 32,2 et en Grèce de 2 heures pour tous les ouvriers pour 39,2 heures ⁶.

Ainsi le CIAFT recommande:

- que la durée de la semaine normale actuellement fixée à 44 heures soit réduite à 40 heures.

Le temps supplémentaire est presque devenu une pratique obligatoire pour les travailleurs/euses. Obligation dans le sens où une travailleuse qui refuse d'accomplir du temps supplémentaire peut subir les représailles de la part de l'employeur ou même se voir congédier sans avoir la possibilité de faire entendre ses droits. Bien que le travail supplémentaire entraîne une hausse de revenus souvent avantageuse pour les employés-es, les demandes patronales en ce sens doivent tenir compte de l'organisation du temps au

⁶ Bureau international du travail, Au Boulot !, Perception vol. 13 no.3, Été 1989, p.35.

niveau familial. Les femmes et principalement les femmes monoparentales sont les plus susceptibles de refuser de faire du temps supplémentaire.

- La loi sur les normes minimales doit expressément accorder le droit à tout-te salarié-e de refuser d'accomplir du temps supplémentaire sans risque de représailles tel le congédiement.

D'autre part, si la loi sur les normes du travail fixe la durée d'une semaine normale de travail, elle ne fait aucunement allusion à une journée normale de travail. Concrètement, cette lacune permet à un employeur de faire travailler ses employés-es pendant 10 ou 12 heures par jour sans jamais payer de temps supplémentaire.

- Il est donc recommandé qu'une journée normale de travail soit établie et qu'elle soit fixée à huit heures par jour et que tout travail exécuté en plus de ces heures soit considéré comme du temps supplémentaire (à l'exception des aménagements de temps de travail volontaires).

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La croissance rapide des emplois à temps partiel est un des bouleversements qu'a connus le marché du travail au cours des dernières années. Au Québec en 1976, 7.4% des emplois s'exerçaient à temps partiel, en 1987, c'est le cas pour 13.5% des emplois ⁷. Les femmes sont fortement majoritaires au sein de la main-d'oeuvre à temps partiel et cette représentation s'accroît légèrement. En 1987, 71,3% des travailleurs à temps partiel sont des femmes comparativement à 66,5% en 1975 (voir Tableau 3) ⁸.

⁷ Secrétariat à la condition féminine, La situation socio-économique des québécoises: quelques indicateurs, 1989, p.28.

⁸ Ibid

Pour les travailleurs et travailleuses, le temps partiel offre certains avantages, dont une meilleure conciliation des obligations familiales et professionnelles. Toutefois, cette formule comporte aussi des inconvénients. Dans la plupart des cas, le travail à temps partiel offre un revenu moindre que le travail à temps complet alors que les dépenses sont similaires. L'accès aux avantages sociaux et à des régimes de pension est souvent limité. Le travail à temps partiel se caractérise aussi par des horaires irréguliers, des heures de travail brisées et l'absence de garantie quant au nombre minimum d'heures de travail. Evidemment, les possibilités de perfectionnement, de promotion ou de choix d'un emploi à temps plein sont généralement absentes.

La présence d'enfants et l'âge de ces derniers influencent la propension des femmes à exercer un emploi à temps partiel. Pourtant, ce motif est de moins en moins invoqué. La pénurie d'emplois à temps plein est une raison qui revient de plus en plus souvent. Ainsi, plusieurs femmes occupent un emploi à temps partiel faute de pouvoir travailler à temps plein.

Le travail à temps partiel semble donc constituer un ghetto féminin. Ghetto d'emploi dans l'industrie des services qui correspondent au rôle traditionnellement féminin (magasins, restaurants...).

Le CIAFT, en raison de son objectif de privilégier l'autonomie financière des femmes, a toujours favorisé le travail à temps plein. De meilleures conditions de travail permettant la gestion du temps favoriseraient l'accès des femmes à des postes à temps plein parce qu'elles tiendraient compte des responsabilités familiales que les travailleurs et travailleuses doivent assumer.

Le CIAFT reconnaît la situation de fait qui existe, à savoir que les emplois à temps partiel ont connu un développement sans précédent dans les dix dernières années. Toutefois, le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme la solution de l'avenir ni comme un moyen à privilégier dans l'organisation du travail.

Le CIAFT recommande donc:

- que l'employeur soit obligé de verser un salaire horaire égal à celui versé à un salarié-e à temps complet effectuant un travail équivalent et que la notion de travail équivalent soit définie comme étant un travail de même valeur globale si on considère les habiletés requises pour l'accomplissement du travail, les responsabilités, les efforts, les conditions de travail et le nombre d'heures travaillées dans une semaine;
- que le salarié-e à temps partiel puisse accéder proportionnellement aux mêmes avantages sociaux que les employés-es à temps complet (ex.: régimes de pension privés, assurances-salaires, etc.);
- que l'employeur soit tenu d'offrir prioritairement à un travailleur-euse à temps partiel un poste à temps complet en considérant l'ancienneté;
- qu'il soit interdit pour un employeur de faire disparaître, de quelque façon que ce soit, un poste à temps complet dans le but de créer des postes à temps partiel. Le fait que des employés demandent à partager un même poste dans une perspective de plein emploi ne vise pas cette interdiction;
- que le gouvernement oblige tout employeur à offrir un temps plein dans tous les cas où il peut offrir deux postes à temps partiel et qu'il n'ouvre que des postes à temps partiel que lorsqu'il n'a pu combler le temps plein.

LA RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ

La situation

Dans le cas où un employeur procède à des licenciements, la **Loi sur les normes du travail** ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de tenir compte de l'ancienneté et de la répartition numérique d'hommes et de femmes en emploi. Actuellement, un grand nombre de femmes sont cheffes de famille et donc, seules pourvoyeuses de la famille. Une étude réalisée par Statistiques Canada sur la monoparentalité souligne que pour la période s'étalant de 1966 à 1986, le nombre de familles monoparentales s'est accru de 130% et ce sont des femmes qui se retrouvent cheffes de familles dans 82% des cas⁹.

De plus en plus de femmes travaillent donc par nécessité et non par désir d'apporter un revenu d'appoint à la famille. Elles sont souvent les dernières engagées puisque leur avènement sur le marché du travail est encore relativement récent. Elles ont ainsi moins d'ancienneté que leurs homologues masculins. Lors d'un licenciement, on assiste à une discrimination systémique qui ne tient compte que du seul facteur d'ancienneté des employés. Une mesure de redressement s'impose et nous recommandons ;

- que soit incluse dans la **Loi sur les normes du travail** l'obligation pour l'employeur qui procède à un licenciement de tenir compte de l'ancienneté de ses employés-es et de maintenir la répartition numérique proportionnelle d'hommes et de femmes à son emploi, en considérant les secteurs d'activités affectés dans l'entreprise, la répartition numérique proportionnelle primant sur l'ancienneté en cas

⁹ Moore, M., Women parenting alone, Canadian social trends, Statistiques Canada 1987.

de non équivalence au niveau de l'ancienneté des hommes et des femmes affectés par le licenciement;

- que le non-respect de cette obligation constitue un licenciement illégal. Le recours dont le-la salarié-e disposerait pourrait être semblable à celui dont il-elle dispose à l'encontre d'un congédiement illégal (art.122).

Car la mise à pied regardée sous le seul angle du principe de l'ancienneté est un concept déguisé ou voilé de discrimination systémique puisque l'accès à l'égalité des postes et des promotions est encore à acquérir pour l'ensemble des travailleuses du Québec.

LES RECOURS

A. Le congédiement illégal et fait sans cause juste et suffisante

Chaque année, des milliers de salarié-e-s déposent des plaintes à la Commission des normes du travail et ce, parce qu'ils estiment avoir été victimes d'une atteinte à un droit que leur reconnaît la **Loi sur les normes du travail**. La majorité des plaintes ont comme source un congédiement illégal, sans cause juste et suffisante. En fait, 74,9% des plaintes présentées à la Commission provenaient du secteur tertiaire de l'économie en 1987-88 ¹⁰. Ces chiffres n'ont rien de surprenant puisqu'on parle aujourd'hui de tertiarisation de l'économie et de féminisation du secteur tertiaire.

Il est aussi connu que le secteur tertiaire a une très faible pénétration syndicale dans son secteur privé. Le dit secteur est donc le lieu où l'on retrouve le plus de travailleurs-euses qui ne sont protégés-es que

¹⁰ Commission des normes du travail, Rapport annuel 1987-1988. Québec, 1988.

par la **Loi sur les normes du travail**. Celui-ci possède une forte concentration d'emplois féminins souvent rémunérés au salaire minimum ou moins bien rémunérés que les emplois masculins. Il n'y a qu'un pas à faire pour pouvoir affirmer que nombre de travailleuses vivent des situations où elles sont lésées dans leurs droits et où la Commission des normes du travail est la première et seule instance défenderesse de leurs droits.

En 1987-88, la Commission a reçu 15,540 plaintes d'ordre monétaire; 43.3% de ces plaintes avaient été présentées par des travailleuses. Il faut cependant noter qu'un fort taux d'annulation de plaintes existe, à savoir: 69.8% des plaintes présentées par les salariées non syndiquées pour la période mentionnée.

Les raisons qui expliquent ces annulations sont nombreuses: quelques fois il y a règlement du litige mais le plus souvent au détriment du-de la salarié-e, les frais encourus sont énormes aussi. Plusieurs plaignants-es renoncent à poursuivre les démarches faute de pouvoir payer un avocat. Les coûts supplémentaires générés par l'intervention d'un arbitre dans le litige représentent un obstacle réel à l'exercice des recours et sont responsables de plusieurs désistements de plaintes.

Le CIAFT est heureux de constater que l'Avant-projet de loi apporte une amélioration importante face à l'accessibilité des recours en réintroduisant la mesure visant à défrayer les services gratuits d'avocats aux plaignants et plaignantes. Cette bonification ne peut que répondre à un besoin pressant maintes fois identifié dans le passé.

Présentement, le-la salarié-e qui croit avoir été congédié-e sans cause juste et suffisante doit, justifier 5 ans de service continu chez le même employeur (art. 124) pour pouvoir actuellement utiliser le recours approprié. Très peu de travailleurs-euses au Québec répondent à cette exigence et dans le contexte actuel, cette exigence est tout à fait inappropriée.

Le CIAFT recommande donc

- qu'un-e salarié-e qui croit avoir été congédié-e sans cause juste et suffisante n'ait à justifier qu'un (1) an de service continu pour pouvoir se prévaloir du recours à l'encontre de ce congédiement.

La Commission des normes du travail doit exercer pleinement son rôle et donc voir à l'aspect tant préventif que curatif de son mandat. C'est seulement de cette façon qu'elle pourra accorder une protection réelle et adéquate aux salarié-es.

C'est pourquoi le CIAFT recommande:

- que la Commission des normes du travail, suite à la réception de plusieurs plaintes à l'endroit d'un employeur, utilise les pouvoirs qui lui sont accordés pour contrecarrer l'accumulation des abus;
- que sur réception d'une plainte, la Commission des normes du travail se doit de faire enquête dans les 3 mois suivants celle-ci;
- que suite à une plainte pour le non respect des normes du travail fixées par la loi, la Commission s'assure que les autres salariés-es n'en aient pas été victimes.

B. La faillite

Le-la salarié-e protégé-e par la **Loi sur les normes du travail** ne peut s'adresser à la Commission lorsqu'il y a faillite de l'entreprise ou employeur pour qui il/elle travaille. Depuis 1983-84, le dossier en regard d'une plainte présentée par un travailleur dont l'employeur est en faillite est fermé et il est fait référence au plaignant qu'il doit adresser sa requête au syndic chargé de la faillite de son employeur.

En regard d'une procédure auprès d'un syndic, le-la travailleur-euse non syndiqué-e est le 3e créancier par ordre de priorité et, de ce fait, ne peut avoir droit à une indemnisation de plus de 500\$. On peut donc conclure que dans la presque totalité des requêtes, encore une fois, le-la travailleur-euse est perdant-e puisque le total des réclamations dépassent souvent le montant maximal pouvant être alloué.

Le recouvrement des sommes dues aux salariés-es dans les cas de faillites est donc plus difficile et les délais beaucoup plus longs. La Commission des normes du travail s'est cependant penchée sur cet aspect et a énoncé des articles: 136-137-138 malheureusement non en vigueur. La mise en vigueur des dits articles doit faire partie des modifications à la **Loi sur les normes du travail** afin de répondre plus adéquatement aux problèmes reliés au recouvrement des sommes dues en cas de faillite de l'employeur.

Le CIAFT recommande donc :

- que les articles 136, 137 et 138 déjà énoncés soient mis en vigueur.

Les autres normes du travail

Il ne faut pas oublier que parallèlement aux amendements suggérés concernant la conciliation du travail et des responsabilités parentales, le législateur a aussi introduit dans l'**Avant-projet de loi sur les normes du travail** des modifications quant aux autres normes du travail. Celles-ci concernent entre autres, le port de l'uniforme ainsi que l'information sur les normes du travail.

L'article 85 de la loi portant sur l'interdiction d'effectuer des déductions sur le salaire minimum pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme est remplacé par un nouvel article rendant obligatoire, par l'employeur qui exige le port d'un uniforme, le paiement de celui-ci à l'employé rémunéré au salaire minimum.

Etant donné que l'exigence de porter un uniforme de travail provient de l'employeur lui-même, le CIAFT considère que cet employeur doit payer l'uniforme pour tous les employés.

Ainsi, nous recommandons:

- que lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, celui-ci soit fourni gratuitement par l'employeur à tous les travailleurs et travailleuses.

A l'instar d'autres organismes reliés de près ou de loin au monde du travail, le CIAFT a constaté que le manque d'information sur les droits et obligations de chacun est à l'origine de plusieurs litiges entre employeurs et employés-es. Il est important donc que toute l'information sur les normes du travail et la Commission des normes du travail soit disponible pour tous les salariés-es sans que ceux-ci aient besoin d'en faire la demande.

Le CIAFT recommande:

- que l'employeur fournisse à tous les salariés-es les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission.

Conclusion

A l'heure des grands débats entourant la chute du nombre des naissances et des discussions autour du premier plan d'action du gouvernement en matière de politique familiale, une révision de la **Loi sur les normes du travail** ne peut s'opérer en faisant abstraction de ces préoccupations. L'organisation du travail est donc de toute première importance dans l'établissement de mesures pouvant concilier les responsabilités familiales et le travail.

Depuis une quinzaine d'années déjà, diverses mesures d'aide ont été mises en place; le congé de maternité de dix-huit (18) semaines, le versement d'allocations chômage-maternité, le programme de retrait préventif pour les travailleuses enceintes et plus récemment, la bonification de 10 semaines de congé parental au fédéral. Dans le contexte de modernisation de l'économie du Québec toutefois, le besoin d'apporter d'importantes modifications s'est fait sentir. Tant les différents palliers de gouvernement que les organismes sociaux ont déposé des projets de réforme afin de donner une assise plus large et plus sociale à cette politique de congés parentaux.

Il est important tout d'abord que celle-ci évite de discriminer les travailleurs-euses susceptibles d'exercer responsabilités familiales. Il faut donc que les normes minimales de travail tiennent compte des problèmes spécifiques à l'emploi des femmes; chômage plus élevé, conditions de travail inférieures, difficulté de participation au marché du travail en vertu d'obligations familiales, etc.

Nous constatons avec satisfaction que le gouvernement reconnaît par son avant-projet de loi que la solution au problème démographique québécois ne passe pas par un retour à certaines valeurs traditionnelles qui véhiculent

les stéréotypes sexistes de l'homme pourvoyeur financier et de la femme responsable des soins à apporter aux enfants et à la famille.

Au contraire, certaines mesures proposées tel la possibilité de se prévaloir d'un congé parental de 34 semaines suite au congé de maternité, ou le droit à un congé de paternité de 2 jours avec solde et 3 jours sans solde, vont dans le sens de favoriser une desexisation des rôles.

Cependant, la non rémunération attachée à ces nouvelles mesures en atténue considérablement la portée et à toute fin pratique l'annule pour la population à faible revenu.

Le CIAFT considère donc l'Avant-projet de loi du gouvernement comme le point de départ d'une vaste consultation à la suite de laquelle des modifications seront apportées au projet initial afin qu'il réponde enfin aux besoins des travailleuses. Il en va de leurs besoins et de leurs choix comme de leur autonomie. En ce sens, les recommandations formulées par le CIAFT sont des ajustements nécessaires à la juste revalorisation du rôle de la femme dans l'économie et la société. Le CIAFT réitère donc ses positions en faveur d'une application globale de la loi des normes minimales. Celle-ci doit donc s'appliquer aussi aux bénéficiaires d'aide sociale participant à tous les programmes d'employabilité.

Nous désirons, en terminant, mentionner notre enthousiasme face à l'amendement suggéré à la **Loi sur les normes du travail** concernant le travail domestique. L'intention d'accorder la protection de la loi à ces employés-es nous semble essentielle quant à l'universalité de la loi et de son caractère fondamental.

Le CIAFT remercie les commissaires et le président de la commission d'avoir bien voulu entendre ce mémoire et souhaite que ces auditions permettront de meilleures conditions de vie et de travail pour tous-tes les travailleurs-euses du Québec.

ANNEXE 1

Recommandations

Le congé annuel

- Que le-la salarié-e qui justifie une (1) année de service continu chez le même employeur ait droit à un congé annuel d'une durée minimum de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues;
- que le-la salarié-e qui justifie cinq (5) années de service continu chez le même employeur ait droit à un congé de quatre (4) semaines, dont trois (3) continues;
- que le-la salarié-e qui justifie dix (10) années de service continu chez le même employeur ait droit à cinq (5) semaines, dont quatre (4) semaines continues;
- que le-la salarié-e qui justifie moins d'une (1)année de service chez le même employeur ait droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu et ait droit à un congé sans salaire sans que la durée totale de ce congé, additionné à la durée du congé payé, excède deux (2) semaines.

Les congés pour responsabilités familiales

- Que les travailleurs et travailleuses aient droit à cinq (5) jours de congé payés par année pour obligations familiales.

Les congés de maladie

- Que la Loi sur les normes du travail accorde au travailleur-euse une demi journée (.5) payée par mois qu'il ou elle peut utiliser en congé de maladie, pour un total de six (6) jours cumulatifs pendant l'année et que l'employeur réinstalle le-la salarié-e dans son poste régulier à la suite d'un congé de maladie en lui accordant les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté-e au travail;
- qu'au cours d'une année de service, l'employé-e puisse s'absenter de son travail pour cause de maladie pendant trois jours consécutifs sans avoir à présenter un certificat médical à son employeur.

Le congé de maternité

- Que la période continue et maximale du congé de maternité soit de 20 semaines et qu'il soit rémunéré à 95% du salaire.

Le congé de paternité

- Que les salariés puissent bénéficier d'un congé de paternité sans réduction de salaire, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, ce congé pouvant s'appliquer à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

Le congé parental

- Que tout-e salarié-e ait droit à un congé parental, suite au congé de maternité, d'une durée maximale et continue de trente-deux (32) semaines: quinze (15) semaines rétribuées à 95% du salaire et dix-sept (17) à 60%, après lequel l'employeur devra réinstaller le-la salarié-e dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il-elle aurait bénéficié si il-elle était restée au travail.

Le salaire minimum

- Que le salaire minimum soit augmenté selon le taux de variation de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) depuis 1981 et ajusté annuellement selon le même critère.

La durée du travail

- Que la durée de la semaine normale actuellement fixée à 44 heures soit réduite à 40 heures.
- La loi sur les normes minimales doit expressément accorder le droit à tout-te salarié-e de refuser d'accomplir du temps supplémentaire sans risque de représailles tel le congédiement.
- Il est donc recommandé qu'une journée normale de travail soit établie et qu'elle soit fixée à huit heures par jour et que tout travail exécuté en plus de ces heures soit considéré comme du temps supplémentaire (à l'exception des aménagements de temps de travail volontaires).

Le travail à temps partiel

- Que l'employeur soit obligé de verser un salaire horaire égal à celui versé à un salarié-e à temps complet effectuant un travail équivalent et que la notion de travail équivalent soit définie comme étant un travail de même valeur globale si on considère les habiletés requises pour l'accomplissement du travail, les responsabilités, les efforts, les conditions de travail et le nombre d'heures travaillées dans une semaine;
- que le salarié-e à temps partiel puisse accéder proportionnellement aux mêmes avantages sociaux que les employés-es à temps complet (ex.: régimes de pension privés, assurances-salaires, etc.);

- que l'employeur soit tenu d'offrir prioritairement à un travailleur-euse à temps partiel un poste à temps complet en considérant l'ancienneté;
- qu'il soit interdit pour un employeur de faire disparaître, de quelque façon que ce soit, un poste à temps complet dans le but de créer des postes à temps partiel. Le fait que des employés demandent à partager un même poste dans une perspective de plein emploi ne vise pas cette interdiction;
- que le gouvernement oblige tout employeur à offrir un temps plein dans tous les cas où il peut offrir deux postes à temps partiel et qu'il n'ouvre que des postes à temps partiel que lorsqu'il n'a pu combler le temps plein.

La reconnaissance de l'ancienneté

- Que soit incluse dans la **Loi sur les normes du travail** l'obligation pour l'employeur qui procède à un licenciement de tenir compte de l'ancienneté de ses employés-es et de maintenir la répartition numérique proportionnelle d'hommes et de femmes à son emploi, en considérant les secteurs d'activités affectés dans l'entreprise, la répartition numérique proportionnelle primant sur l'ancienneté en cas de non équivalence au niveau de l'ancienneté des hommes et des femmes affectés par le licenciement;
- que le non-respect de cette obligation constitue un licenciement illégal. Le recours dont le-la salarié-e disposerait pourrait être semblable à celui dont il-elle dispose à l'encontre d'un congédiement illégal (art.122).

Les recours

- Qu'un-e salarié-e qui croit avoir été congédié-e sans cause juste et suffisante n'ait à justifier qu'un (1) an de service continu pour pouvoir se prévaloir du recours à l'encontre de ce congédiement;
- que la Commission des normes du travail, suite à la réception de plusieurs plaintes à l'endroit d'un employeur, utilise les pouvoirs qui lui sont accordés pour contrecarrer l'accumulation des abus;
- que sur réception d'une plainte, la Commission des normes du travail se doit de faire enquête dans les 3 mois suivants celle-ci;
- que suite à une plainte pour le non respect des normes du travail fixées par la loi, la Commission s'assure que les autres salariés-es n'en aient pas été victimes.

La faillite

- Que les articles 136, 137 et 138 déjà énoncés soient mis en vigueur.

Les autres normes du travail

- Que lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, celui-ci soit fourni gratuitement par l'employeur à tous les travailleurs et travailleuses;
- que l'employeur fournisse à tous les salariés-es les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission.

Tableau 1

Les congés parentaux dans le monde

Pays	Durée du congé de maternité (semaines)	% du salaire reçu	Congé prolongé	
			durée	prestations
Finlande	47	80%	26	néant
Danemark	28	90	néant	néant
Tchécoslovaquie	26	90	26 (1er enfant)	uniformes
			78 (2e enfant)	uniformes
R.D.A.	26	n.d.	26 (1er enfant)	uniformes
			52 (3 et +)	uniformes
Suède	26	90	26	90%
Hongrie	20	100	20	uniformes
Italie	20	80	26	30%
France	16	90	2 ans	néant
Autriche	16	100	46	uniformes
R.F.A.	14-32	100	18	uniformes
Royaume-Uni	6-29	90	12 à 18	1 à 7 sem: uniformes 11 sem: néant
Canada	17	60	néant	néant
Etats-Unis	néant	néant	néant	néant

Sources: Townson, Monica, Politiques relatives aux congés parentaux payés, Une comparaison internationale et les options du Canada, étude réalisée pour le Groupe d'étude sur la garde des enfants, Ottawa, 1985, série no. 4

Tableau 2

Estimation du manque à gagner encouru par une travailleuse durant son congé de maternité de dix-huit semaines et taux de remplacement du salaire effectué dans le cas d'une travailleuse recevant quinze semaines de prestations d'assurance-chômage et l'allocation de maternité de 240\$, selon son salaire, Québec, 1989

Salaire hebdomadaire	Manque à gagner	Taux de remplacement du salaire
302.50\$	2 482.50\$	54.4%
(1/2 du salaire maximum assurable à l'assurance- chômage)		
605.00\$	5 205.00\$	52.2%
(salaire maximum assurable à l'assurance-chômage)		
907.50\$	10 600.00\$	34.8%
(1.5 fois le salaire maximum assurable à l'assurance- chômage)		

Source: Conseil du Statut de la Femme. Les congés parentaux au Québec: analyse de la situation actuelle, novembre 1989, p.27.

Tableau 3

Emplois à temps partiel selon le sexe, Québec 1975 à 1987

(nombre, en milliers)

Année	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminité (%)
1975	58	115	173	66,5
1976	56	126	182	69,2
1977	65	143	208	68,8
1978	64	164	228	71,9
1979	74	179	253	70,8
1980	81	193	274	70,4
1981	92	214	306	69,9
1982	95	219	314	69,7
1983	102	242	344	70,3
1984	109	249	358	69,6
1985	117	274	391	70,1
1986	124	281	405	69,4
1987	115	286	401	71,3

Source: Statistique Canada
