

MÉMOIRE

DU CONSEIL D'INTERVENTION

POUR L'ACCÈS DES FEMMES

AU TRAVAIL (C.I.A.F.T.)

PRÉSENTÉ A LA COMMISSION

CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

MEMOIRE

DU

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCES
DES FEMMES AU TRAVAIL (C.I.A.F.T.)

PRESENTE A LA

COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

PREPARE PAR

DIANE LEMIEUX
DENISE MARQUIS
ODETTE MICHAUD

MONTREAL, LE 18 DECEMBRE 1984

TABLE DES MATIERES

	page
1. Introduction	1
2. Mémoire	4
3. Conclusion	51
4. Fiches de proposition d'action	56
5. Liste des articles de lois visés dans le présent document	104
6. Références	115
7. Bibliographie	118

INTRODUCTION

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail Inc. du Québec (C.I.A.F.T.) a décidé de participer à la Commission consultative sur le travail parce qu'il juge essentiel de prendre part à ce débat qui est d'une importance capitale pour notre collectivité féminine, et aussi parce qu'il est en mesure de présenter un portrait réel de la situation que nous, québécoises, vivons actuellement en regard du marché du travail.

Composé d'intervenantes qui travaillent ou ont travaillé dans le réseau des programmes, projets ou groupes visant à favoriser l'accès des femmes au marché du travail, et ce, à travers tout le Québec, le C.I.A.F.T. s'est donné comme mandat, entre autres choses, de faire les recommandations qui s'imposent auprès des différentes instances gouvernementales concernées, afin d'amener les changements ou les réajustements de politiques susceptibles de répondre davantage aux besoins des femmes en matière de formation, recyclage et d'accès au travail.

Fort de ses expériences auprès des femmes, le C.I.A.F.T. a eu l'occasion, à maintes reprises, d'être confronté aux réalités souvent pénibles que vivent les travailleuses au Québec; il a donc choisi de se prononcer ici sur les thèmes qui pénalisent plus particulièrement les femmes, et d'apporter des recommandations qui, nous le croyons vivement, pourront améliorer

la situation de nos travailleuses qui contribuent largement à l'essor de notre vie économique.

C'est pourquoi le C.I.A.F.T. a décidé d'aborder, dans le présent mémoire, les thèmes suivants:

1er champ: Le travail et les conditions de travail

1er thème: les différents statuts de travail

2e thème: l'égalité d'accès au travail

3e thème: les normes du travail

4e thème: l'information sur les conditions de travail.

2e champ: L'entreprise et la gestion

10e thème: l'organisation du travail et la productivité

11e thème: les changements technologiques

17e thème: l'accréditation et la multipatronale.

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours

32e thème: les instances d'application de lois

33e thème: les recours

34e thème: la concertation entre parties et partenaires.

Le C.I.A.F.T. a voulu mettre l'emphase sur les points de lois qui sont particulièrement préjudiciables aux femmes, mais il demeure parfaitement conscient que plusieurs des recommandations amenées ici pourront également profiter à un ensemble considérable de travailleurs qui sont défavorisés par la législation qui prévaut actuellement.

En somme, c'est avec le souci de favoriser le mieux-être de toute la collectivité québécoise que le C.I. A.F.T. a conçu le présent document.

Note: Nous tenons à remercier Madeleine Auger et Denise Perron qui ont également pris part à la préparation du présent document.

M E M O I R E

1er CHAMP: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1er THEME: LES DIFFERENTS "STATUTS DE TRAVAIL"

Le C.I.A.F.T. veut attirer l'attention de la Commission sur le statut du travailleur-euse à temps partiel.

A) La situation du travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel est devenu une forme de travail de plus en plus utilisée. Certains invoquent la crise économique pour justifier son expansion. D'autres le confondent avec le nouvel objectif du temps partagé.

Dans cette perspective, le C.I.A.F.T. tient à souligner l'importance que le gouvernement du Québec, en qualité d'employeur, attribue au développement du travail à temps partiel. On n'a qu'à penser au secteur hospitalier où le travail à temps partiel est de plus en plus sollicité.

Bien que le travail à temps partiel puisse être un choix pour un travailleur-euse, le contexte actuel nous permet d'affirmer qu'il ne l'est pas pour la majorité des travailleuses-euses à temps partiel.

Quand on regarde de plus près les législations actuelles et les pratiques développées autour du travail à temps partiel, on est forcé d'admettre que ce mode de travail présente des conditions de travail désuètes, injustes et inacceptables.

Dans la plupart des cas, le travail à temps partiel offre un revenu moindre que le travail à temps complet alors que les dépenses encourues sont similaires. L'accès aux avantages sociaux et à des régimes de pension est souvent limité. Les travailleurs-euses à temps partiel sont souvent les premiers-ères à être licenciés-ées.

Le travail à temps partiel se caractérise par une rémunération moindre par rapport à l'emploi à temps complet, des horaires irréguliers, des heures de travail brisées et la non-garantie d'un nombre minimum d'heures de travail. Evidemment, les possibilités de perfectionnement, de promotion ou d'obtention d'un emploi à temps complet pour un-e travailleur-euse à temps partiel sont généralement absentes.

Mais avant d'énumérer ainsi les conditions actuelles du travail à temps partiel, nous aurions dû vous rappeler que 70% du total des emplois qualifiés de temps partiel sont occupés par des femmes: le travail à temps partiel est le ghetto salarial des femmes. Si le travail à temps partiel avait été un mode de travail majoritairement occupé par des hommes, sa situation actuelle serait-elle la même?

Tout comme les non-syndiqués-ées, le travailleur-euse à temps partiel a pour seule protection la Loi sur les normes du travail. Il est donc urgent que le législateur intervienne adéquatement dans l'établissement des conditions de travail des travailleurs-euses à temps partiel.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

1- Que la notion de salarié de la Loi sur les normes du travail inclut expressément le travailleur-euse à temps partiel et que soit défini le travail à temps partiel comme suit:

un salarié-ée occupe un emploi à temps partiel lorsque les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des salariés-ées effectuant un travail similaire. (1)

2- Que l'employeur soit obligé de verser un salaire horaire égal à celui versé à un salarié-ée 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.

3- Que l'employeur soit tenu de garantir un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Ce nombre minimum d'heures de travail devrait être compris dans une échelle de 40 à 75% des heures habituellement requises pour un travail à temps complet dans l'entreprise concernée. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas cette obligation, le travailleur-euse à temps partiel doit avoir la possibilité d'exercer des recours. (Voir à cet effet recommandation no 43 pour les recours).

- 4- Qu'une durée hebdomadaire du travail à temps partiel soit fixée et uniformisée dans la Loi sur les normes du travail et que tout travail exécuté en plus des heures de cette semaine normale soit considéré comme du temps supplémentaire. Pour fixer cette durée, le législateur devra tenir compte du pourcentage qu'il établira pour garantir le minimum d'heures par semaine pour le travailleur-euse à temps partiel.
- 5- Que le salarié-ée à temps partiel puisse accéder proportionnellement aux mêmes avantages sociaux que les employés-ées à temps complet (ex.: régimes de pension privés, assurances-salaires, etc.).
- 6- Que l'employeur soit tenu d'offrir prioritairement à un travailleur-euse à temps partiel un poste à temps complet en considérant l'ancienneté.
- 7- 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.
- 8- 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 des postes à temps partiel que lorsqu'il n'a pu combler le temps plein.

Pour que cette obligation soit respectée,
La Charte des Droits et Libertés de la
Personne doit reconnaître le travail comme
un droit fondamental pour tous les citoy-
ens-ennes en prenant pour acquis que le
travail à temps complet répond davantage
à l'exercice de ce droit que le travail à
temps partiel.

1er CHAMP: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2e THEME: L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL

A) La situation

En 1982, 46% des femmes du Québec font partie de la main d'oeuvre en emploi ou en chômage. Dans la catégorie d'âge entre 25 et 45 ans (âge où les personnes sont habituellement les plus productives), les femmes participent à la main d'oeuvre dans une proportion nettement supérieure à 50%. (2) Cependant, le fait d'être femme au Québec signifie toujours, en regard du travail: recevoir des salaires plus bas, occuper principalement des postes subalternes dans des emplois dits "féminins", et être sujette au chômage de façon plus accentuée.

- Le revenu

En 1970, les femmes gagnent 47% du revenu des hommes; en 1980, elles gagnent 53% de celui-ci; (3) à ce rythme, il faudra attendre l'an 2027 pour que les femmes obtiennent un salaire équivalent à celui des hommes.

Aujourd'hui, un plus grand nombre de québécoises ont des revenus, mais à notre avis, la progression s'arrête là. Le droit au travail des femmes est reconnu, mais c'est une reconnaissance artificielle puisque comparativement aux hommes, la reconnaissance monétaire de leur travail est inférieure.

Ainsi, pour "61% des femmes déclarant un revenu en 1980, la rémunération, c'est-à-dire le salaire ou traitement reçu avant impôt et autres déductions, constitue leur principale source financière. Elles obtiennent en moyenne un revenu total (d'emploi ou d'autres sources) de \$10,500. Pour 74% des hommes, la rémunération constitue également la principale source de revenu: leur revenu moyen de toute nature se situe à \$17,700." (4)

Les femmes sont généralement discriminées dans l'emploi; l'étude de leurs revenus est éloquent en ce sens car, malgré leur présence plus grande sur le marché du travail, les femmes connaissent toujours un écart de salaire très grand par rapport aux hommes. L'Assemblée Nationale du Québec a amendé la Charte des droits et libertés de la personne afin de permettre, entre autre, à la Commission des droits de la personne, de demander aux tribunaux d'imposer des programmes d'accès à l'égalité. Ces amendements ne seront en vigueur que lorsque leur réglementation sera adoptée. Nous pouvons déjà faire part d'une certaine réserve, puisque l'article 10 ne contient aucune définition de la discrimination systémique et risque de créer certains écarts dans l'interprétation de la part des tribunaux. Une définition claire aurait été préférable.

- Les occupations rémunérées

Les femmes occupent, dans une proportion de 7%,

les emplois générés par les activités du secteur primaire autres que l'agriculture. D'autre part, entre 1971 et 1981, les femmes ont maintenu ou accru leur présence relative dans tous les types de l'industrie manufacturière. Elles sont plus nombreuses dans les industries de la bonneterie (63%), du vêtement (74%) et du cuir (58%), mais si l'on étudie le secteur tertiaire, "le phénomène le plus impressionnant dans l'évolution de la composition professionnelle québécoise entre 1931 et 1971 est la féminisation des emplois de bureau. Alors que les femmes représentaient 39% de la main d'oeuvre engagée à ces fonctions, elles constituaient en 1971, 66%". (5)

A ce rythme, la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les catégories d'emploi (ceci incluant la représentation des hommes dans les emplois traditionnellement féminins) ne sera acquise qu'en l'an 2142. (2) Comme l'indique un document de l'Institut de Recherche Appliquée sur le Travail (IRAT):

"la seule existence de la Charte a donné une assise juridique aux revendications des femmes concernant l'égalité en emploi, mais la difficulté à faire reconnaître la nature systématique de la discrimination jette une ombre sur les moyens de la Charte. Et que penser de la notion de discrimination qui s'arrête juste là où commencent les droits de gérance! De plus, le manque de rigueur de la Commission, sa préférence pour la concii-

liation et son manque de détermination à faire établir des principes de jurisprudence par les tribunaux ont fait en sorte que le potentiel de la Charte a été loin d'être utilisé à sa pleine mesure.

Pour le mouvement syndical, qui lutte avec ses propres moyens pour l'égalité des femmes en emploi, la Charte a créé une dynamique mais elle n'est pas suffisante pour assurer les droits des femmes, ni pour toucher aux fondements de l'exploitation des travailleuses". (6)

- Proportion de femmes et d'hommes dans les postes de direction et de cadres supérieurs

En 1971, les hommes occupent les postes de direction et de cadres supérieurs dans une proportion de 99,8%; en 1981, ils les occupent à 94,6%. A cette allure, c'est en 2077 que nous connaissons une proportion équivalente d'hommes et de femmes aux postes de direction et de cadres supérieurs. (7)

- Le chômage

Statistique Canada nous révèle qu'en 1982, le taux de chômage moyen calculé sur la population active de 15 ans et plus s'établit à 14,0% chez les femmes, et à 13,7% chez les hommes. (8) Cette supériorité du chômage chez les femmes est constante depuis 1972, et l'écart entre les taux cités précédemment a souvent été nettement plus marqué. (9)

Toutes ces données illustrent la discrimination systémique dont fait preuve la société à l'égard des femmes au travail: les femmes gagnent des salaires moins élevés que les hommes, et, de façon générale, leurs conditions de travail sont inférieures; elles sont syndiquées en moins grande proportion que les hommes, et se cantonnent dans des secteurs précis qui les retiennent dans des emplois qui leur sont traditionnellement réservés.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

9- Que le gouvernement du Québec favorise l'accès à l'égalité par les mesures suivantes:

- a) la formation des femmes dans des domaines non-traditionnels d'avenir (ex.: génie, sciences) par des campagnes publicitaires visant un changement de mentalité auprès des étudiants-es du niveau primaire et secondaire de même qu'auprès des employeurs;
- b) la création de bourses d'études réservées aux femmes qui se dirigent vers des secteurs d'études collégiales et/ou universitaires où traditionnellement les femmes sont moins présentes;
- c) des règles strictes d'accès à l'égalité dans l'emploi, principalement dans des

secteurs décisionnels et non-traditionnels d'avenir, afin de permettre aux femmes d'atteindre d'ici dix ans l'égalité numérique au niveau des postes occupés majoritairement par les hommes dans tous les domaines de l'emploi.

Ces mesures devraient comprendre:

- des actions corrigeant les discriminations vécues par les femmes;
ex.: programmes de redressement positif;
politique familiale (allocation, fiscalité);
formation dans les métiers non-traditionnels d'avenir;
- l'augmentation du salaire minimum afin de favoriser le rétablissement de l'équilibre salarial pour les femmes qui, rappelons-le, représentent 70% des salariées payés au salaire minimum;
- des moyens de gestion et de contrôle plus forts et plus rigoureux des programmes d'accès à l'égalité accordés à la Commission des droits et libertés de la personne par l'allocation de sommes et de personnel suffisant à cet effet;
- une plus grande syndicalisation des femmes.

1er CHAMP: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3e THEME: LES NORMES DU TRAVAIL

3.1 Considérations générales

La syndicalisation permet l'établissement de conditions de travail équitables et adéquates. Toutefois, en 1981, 30,3% seulement des travailleurs-euses québécois-ses des secteurs public et privé sont syndiqués-ées. Le taux de syndicalisation des femmes est inférieur à celui des hommes: 29% comparativement à 35%. (10) Depuis quelques années, le taux de syndicalisation tend à diminuer: en effet, entre 1977 et 1981, ce taux est passé de 34,4% à 30,3%.

Toutes ces statistiques signifient que les conditions minimales de travail et la protection des droits de près de 70% des travailleurs-euses du Québec sont fixées essentiellement par la Loi sur les normes du travail. Celle-ci est d'autant plus importante pour les femmes du fait qu'elles sont souvent moins payées (elles perçoivent 53% du revenu des hommes) et ont des conditions de travail moins avantageuses que les hommes.

Il est urgent que la Loi sur les normes du travail fixe des conditions de travail satisfaisantes et assure une protection adéquate pour la majorité des travailleurs-euses québécois-ses. La Loi sur les normes du travail doit rapidement et concrètement atteindre ces objectifs.

3.2 Les exclusions de la Loi sur les normes du travail.

A) La situation

La Loi sur les normes du travail ne s'applique pas à l'ensemble des travailleurs-euses du Québec. Ainsi, ne sont pas couverts par la loi, les travailleurs-euses dont la fonction principale est de garder dans un logement, un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée. L'exclusion de l'article 3 par. 1 touche en plus les femmes collaboratrices à l'exploitation d'une ferme.

Les travailleurs-euses ainsi exclus-es sont donc soumis-ses au bon vouloir de l'employeur sans possibilité d'exercer quelques recours que ce soit.

Le C.I.A.F.T. considère que le fait que le législateur ait choisi d'exclure ces travailleurs-euses de l'application de la Loi sur les normes du travail est directement relié à la non-reconnaissance de la nécessité de garderies comme service essentiel et à la carence de services sociaux envers les personnes malades, âgées ou handicapées. La non-responsabilité de l'état dans ce domaine pénalise économiquement les femmes.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

10- Que le gouvernement encourage, par des mesures fiscales, l'implantation de garderies en milieu de travail;

- que le gouvernement du Québec implante, à l'intérieur de ses propres institutions, des garderies (ex.: hôpitaux, écoles).

3.3 Le salaire minimum

A) La situation

Au Québec, 60 à 70% des travailleurs-euses rémunérés-ées au salaire minimum sont des femmes. Or, le taux actuel du salaire minimum leur permet difficilement de subvenir à leurs besoins, et plus particulièrement les femmes cheffes de famille. Plusieurs études démontrent que, dans bien des cas, les femmes âgées sont parmi les plus pauvres de notre société.

Le travail des femmes, au salaire minimum actuel, laisse présager une vieillesse pauvre pour celles-ci.

B) La recommandation du C.I.A.F.T.

11- Que le salaire minimum soit augmenté selon le taux d'inflation enregistré depuis la dernière augmentation.

3.4 La durée du travail

A) La situation

La Loi sur les normes du travail (L.N.T.) fixe la semaine normale de travail à 44 heures (art. 52) à partir desquelles, tout travail exécuté en surplus constitue du temps supplémentaire.

La réduction de la semaine normale de travail est une mesure qui s'impose pour plusieurs motifs. Cette réduction permettrait à plus d'individus d'accéder au marché du travail.

D'autre part, la Loi sur les normes du travail émet une exception à la règle des 44 heures pour les salariés-ées domestiques qui résident chez l'employeur en augmentant la semaine normale à 55 heures. Cette distinction n'a plus lieu d'être: au contraire, elle contribue à accentuer l'exploitation déjà existante de travailleurs-euses occupant ce type d'emploi.

Troisièmement, 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-ées pendant 10 ou 12 heures par jour sans jamais payer de temps supplémentaire.

En dernier lieu, le temps supplémentaire est presque devenu une pratique obligatoire pour les travailleurs-euses. Obligatoire dans le sens où un travailleur-euse qui refuse d'accomplir du temps supplémentaire peut subir des représailles de la part de l'employeur, ou même se voir congédier sans avoir la possibilité de faire entendre ses droits. La Loi sur les normes du travail doit expressément accorder le droit pour tout salarié-ée de refuser d'accomplir du temps supplémentaire, sans risque de représailles tel le congédiement. L'expression de ce droit peut également répondre à un objectif de plein emploi.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

- 12- Que la durée de la semaine normale actuellement fixée à 44 heures soit réduite à 40 heures.
- 13- Que la durée de la semaine normale de travail pour les salariés-ées domestiques soit la même que celle des autres salariés-ées visés-ées par la Loi sur les normes du travail.
- 14- Qu'une durée de 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).

15- Que tout salarié-ée ait le droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires et qu'il soit interdit à l'employeur d'exercer quelque représaillle que ce soit envers la personne qui exerce ce droit de refus.

3.5 Les congés annuels payés

A) La situation

La Loi sur les normes du travail prévoit qu'un salarié-ée qui justifie entre 1 et 10 ans de service chez le même employeur a droit à un congé annuel payé d'une durée minimale de 2 semaines.

Les problèmes actuels d'emploi font que peu de travailleurs-euses justifient 10 ans et plus de service chez le même employeur, leur permettant ainsi d'avoir droit à 3 semaines de congés annuels. - D'autre part, notre société doit avoir comme objectif la qualité de vie au travail. Peut-on parler de qualité de vie quand on exige 50 semaines de travail dans un bureau, un restaurant, une usine, un magasin, pour 2 semaines de congés annuels? En dernier lieu, la révision de cette norme tout à fait désuète peut certainement contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

- 16- Que le salarié-e qui justifie une année de service continu chez le même employeur ait droit à un congé annuel d'une durée minimum de trois semaines, dont 2 semaines continues;
- que le salarié-e qui justifie 5 années de service continu chez le même employeur ait droit à un congé de 4 semaines, dont 3 continues;
 - que le salarié-e qui justifie 10 années de service continu chez le même employeur ait droit à 5 semaines, dont 4 semaines continues.

3.6 Les congés de maladie

A) La situation

La Loi sur les normes du travail ne prévoit aucunement des congés de maladie pour les travailleurs-euses. Celui ou celle qui est atteint-e d'une maladie, en plus d'être privé-e de revenus, risque d'être congédié-e.

La Loi sur les normes du travail doit prévoir les congés de maladie. Chacun-e de nous peut à un moment ou à un autre, subir une maladie

de courte ou de longue durée: il est tout à fait incroyable de penser qu'un employé-ée puisse être congédié-e pour ce motif.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

- 17- Que la Loi sur les normes du travail accorde au travailleur-euse une journée et un quart ($1\frac{1}{4}$) payée par mois qu'il ou elle peut utiliser en congé de maladie, pour un total de quinze jours cumulatifs pendant l'année.
- 18- 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.
- 19- Que l'employeur doive réinstaller le 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.

3.7 La reconnaissance de l'ancienneté

A) 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.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

20 a) En conséquence, 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.

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

3.8 Les congés de maternité

A) La situation

La Loi sur les normes du travail et ses règle-

ments prévoit qu'une salariée a droit à une période continue de congé de maternité d'un maximum de 18 semaines. La L.N.T. ne prévoit aucun congé parental.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

21- Que la période continue et maximale du congé de maternité soit de 20 semaines.

22- Que les salariés puissent bénéficier d'un congé de paternité payé d'une durée d'une semaine (5 jours ouvrables).

23- Que tout salarié-e ait droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale d'un an consécutif à une naissance ou une adoption après lequel l'employeur devra réinstaller le salarié-e dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté-e au travail.

1er CHAMP: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4e THEME: L'INFORMATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A) La situation

Au Québec, environ 68% des travailleurs-euses ne sont pas syndiqués-es. 60 à 70% des personnes rémunérées au salaire minimum sont des femmes. La seule protection qui leur est accordée est celle édictée par la Loi sur les normes du travail.

Malgré l'existence d'un certain nombre de dépliants explicatifs portant sur des points précis de la Loi sur les normes du travail, les personnes qu'elle est censée protéger la connaissent mal. Il semble que les points de distribution de ces dépliants explicatifs soient mal choisis par la clientèle visée, ou encore que peu de personnes consultent ces dépliants. A notre avis, il est important que les femmes, plus particulièrement celles qui sont rémunérées au salaire minimum, soient mieux informées de leurs droits.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

24- Que le gouvernement accentue l'information sur la Loi sur les normes du travail relativement aux droits et obligations des parties.

25- Que le gouvernement accentue la diffusion de l'information sur la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail.

- 26- Que le gouvernement accentue la diffusion de l'information sur le code du travail du Québec relativement au droit d'association, section I, art. 3, 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 19.L, 20.
- 27- Que le gouvernement charge les directions des communications des Ministères concernés d'établir un mécanisme d'information universel soit:
- a) en obligeant tout employeur, dont le personnel est couvert par la Loi sur les normes du travail, à informer celui-ci des règles qui le régissent;
 - b) en distribuant de l'information sur les points de lois mentionnés plus haut par le biais du service de distribution des chèques d'allocations familiales (une bonne partie des femmes seraient ainsi rejointes);
 - c) en distribuant de l'information sur les points de lois mentionnés plus haut dans l'envoi des formulaires de rapport d'impôt sur le revenu des particuliers du Ministère du Revenu du Québec;
 - d) par des campagnes d'informations par le biais des médias.
- 28- Que l'information ainsi distribuée soit vulgarisée par l'utilisation de mots simples et d'exemples concrets sur chaque point d'information.

2e CHAMP: L'ENTREPRISE ET LA GESTION

10e THEME: L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA PRODUCTIVITE

A) La situation

La vie active d'une personne s'échelonne entre 25 et 64 ans. Pourtant, la vie active des hommes et femmes suit des orientations différentes. Il semble que le travail à plein temps soit l'option favorite de la majorité des hommes et des femmes. Pourtant, 1.6% des actifs âgés de 25 à 64 ans travaillent à temps partiel, contre 32% des actives. (11) Cette même source indique que les femmes forment 47% de la population active totale et occupent 70% des postes à temps partiel. Selon la Commission Wallace, les salariées, en général, ont des enfants, mais les employées à temps partiel, quelles que soient la classe d'âge à laquelle elles appartiennent et leur situation matrimoniale, sont plus fréquemment mères de famille que leurs collègues à plein temps... La présence d'enfants au foyer accroît donc la probabilité du travail à temps partiel. (12)

La double tâche et la responsabilité de l'éducation des enfants qui incombent aux femmes les empêchent de réaliser pleinement leurs aspirations sur le marché du travail: le nombre insuffisant de garderies, le fait de vivre en fonction du calendrier scolaire, la contrainte du temps supplémentaire constituent autant de barrières que doivent surmonter les femmes.

Les femmes sont productives et quelques entreprises l'ont compris en facilitant leur double engagement par l'instauration de garderies en milieu de travail. Malheureusement, ces initiatives sont trop peu nombreuses.

Des conditions de travail permettant la gérance de son temps et la diminution de situations stressantes telles la question du gardiennage des enfants ont des effets certains sur l'efficacité. Ces agencements contribuent à une meilleure mobilisation et à une concentration plus forte en regard du travail à accomplir. De meilleures conditions permettraient sans doute à plus de femmes de travailler à plein temps plutôt qu'à temps partiel.

En guise de conclusion, référons-nous aux propos de Fernand Daoust qui disait:

"Les travailleuses, parce qu'elles héritent généralement des responsabilités familiales, et aussi parce qu'elles sont moins portées que les hommes à valoriser leur travail à l'excès, et à se valoriser elles-mêmes exclusivement par leur travail, charrient un potentiel revendicateur que nous ne pourrons plus ignorer très longtemps.

Le travail des femmes, s'il continue à se généraliser, contribuera sûrement de façon significative, à faire éclater certains mythes:

- celui de l'importance du succès professionnel;
- celui de la prédominance de la vie professionnelle et des possibilités de consommation par rapport à la vie familiale;

- celui qu'il est normal d'exiger plus de productivité et de disponibilité des travailleurs à l'âge où leurs responsabilités familiales sont les plus lourdes.

C'est aussi le travail des femmes qui forcera des modifications dans l'organisation sociale. Toutes les institutions de l'école à l'hôpital en passant par les services publics et privés, fonctionnent comme si dans chaque foyer il y avait une personne en charge à plein temps des multiples tâches éducatives, administratives et ménagères. C'est enfin le travail des femmes qui contribuera à isoler et à contester certains aspects de l'organisation du travail actuel, qui font bon marché de la vie privée des travailleurs". (13)

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

- 29- Que le Ministère du Travail incite, par des législations ou des mesures coercitives, l'implantation générale de garderies en milieu de travail.
- 30- Que le gouvernement du Québec abolisse par législation le temps supplémentaire obligatoire.
- 31- Que le gouvernement publicise les différentes possibilités d'aménagement de temps de travail que les diverses catégories de travailleurs-euses pourraient décider d'adopter. (ex.: travail partagé, horaires comprimés, retraite anticipée, etc.).

32- Que le gouvernement du Québec augmente la durée des vacances annuelles qui aurait comme double effet:

- de permettre aux mères et aux pères qui ont des enfants d'âge scolaire de passer un peu plus de temps chez eux;

- de favoriser le plein emploi.

2e CHAMP: L'ENTREPRISE ET LA GESTION

11e THEME: LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

A) La situation

Nous avons choisi de vous présenter deux cas types de la situation telle que vécue par les femmes qui désirent intégrer le marché du travail.

- i) Il s'agit d'une femme, qui après avoir travaillé dans le secteur du textile pendant 17 ans, se retrouve sans emploi à cause de la "fermeture technologique" de l'entreprise qui l'employait. Après quelques mois de recherche d'emploi dans le même secteur, elle réalise d'une part, qu'il n'y a pas d'embauche possible dans ce secteur d'activité et, d'autre part, que sa formation secondaire non terminée constitue un handicap majeur dans sa démarche pour réintégrer le marché du travail.

Pour cette femme, "changement technologique" a une connotation négative et signifie le début d'une course aux emplois sous-payés tout aussi sujets aux changements technologiques.

- ii) Dans le second cas, pensons à une femme qui a travaillé depuis son adolescence dans une série d'emplois, passant par les métiers de

serveuse, caissière, auxiliaire familiale, réceptionniste. Cette femme décide de s'orienter vers des emplois d'avenir, plus rémunérateurs (aéronautique, électronique). D'abord, elle constate que, pour accéder à ces emplois, il faut une formation adéquate. Elle entreprend donc de terminer ses études secondaires avec option mathématiques, physique. Ceci peut se faire dans la mesure où il y a des places disponibles pour ces cours; les délais sont d'un à deux ans environ. Ensuite, elle doit poursuivre une formation professionnelle, à condition évidemment d'avoir les ressources financières suffisantes afin de pourvoir à ses besoins et ceux de sa famille. Bien sûr, si elle persiste à travers ces étapes, elle n'aura qu'à tenter de se dénicher un emploi en persuadant son employeur qu'elle peut faire le travail aussi bien qu'un homme.

Nous ne pouvons passer sous silence non plus les effets importants que l'avènement de la "micro-puce" a eu sur notre vie. En plus de nous avoir procuré les ordinateurs et jeux électroniques à domicile, la micropuce marque de plus en plus le traitement de l'information et transforme radicalement la vie professionnelle des personnes travaillant dans le domaine du traitement de l'information. Ce secteur de l'économie comprend les services (banques, bureaux, supermarchés, compagnies de téléphone, médias, etc...). Or la

plupart des femmes qui travaillent sont concentrées dans ce secteur; elles sont donc particulièrement touchées par l'introduction de la microtechnologie dans le milieu de travail.

L'accroissement du chômage qu'a provoqué "l'avènement de la technologie dans le secteur des services n'a pas reçu jusqu'ici beaucoup d'attention de la part des politiciens, des économistes et des médias" (14) probablement parce que comme le souligne le Conseil Consultatif Canadien de la situation de la femme:

- 1) le travail féminin est encore considéré comme secondaire;
- 2) le chômage dans le secteur des services est en partie camouflé:
 - a) par des licenciements massifs, les réductions de personnel se faisant par érosion naturelle:
 - les femmes quittent et réintègrent le marché du travail plus souvent que les hommes (responsabilités familiales, conjoint muté ailleurs, postes mal rémunérés et sans avenir);
 - b) par la mutation latérale des travailleuses à d'autres secteurs de l'entreprise pas encore automatisés;
 - c) par l'accroissement du temps partiel. (15)

L'automatisation et la croissance du chômage dans le secteur des services est un problème important chez les femmes parce que:

- 1) les travailleuses du secteur des services sont particulièrement vulnérables au niveau de la sécurité d'emploi (postes à temps partiel ou temporaires, faible syndicalisation au niveau des postes à temps plein);
- 2) les femmes ont été cantonnées dans certains métiers et cette ségrégation persiste et:
 - a) peu de femmes ont une formation technique ou industrielle;
 - b) elles sont souvent défavorisées par les préjugés de nombreux employeurs qui n'envisagent pas d'embaucher ou de former des femmes pour certaines catégories d'emploi.

Comme le mentionne madame Jeannine David-McNeil:

"Ce chômage massif peut être évité si des mesures énergiques sont prises pour donner une formation adéquate à la main d'oeuvre féminine qui la préparera ou bien à occuper les nouveaux emplois qui seront créés par la nouvelle technologie, ou bien à occuper les emplois non féminins existants aujourd'hui et qui ne seront pas touchés par la microtechnologie". (16)

Le C.I.A.F.T. est encore d'accord avec madame McNeil lorsqu'elle affirme que "la prochaine décennie doit être l'occasion d'exiger une redéfinition de la

participation des femmes sur le marché du travail et une amélioration de leurs conditions de travail". (17) Nous serons plus précises, nous croyons que cette Commission portant sur la réforme du droit du travail est un instrument privilégié en ce sens.

Il faut mentionner en tout dernier lieu le danger de la dévalorisation de tâches que peut produire la microtechnologie. Par exemple, une grande partie des compétences traditionnelles associées au travail de secrétariat sont désormais inutiles. Cette dévalorisation peut entraîner des baisses de salaire, du stress et de l'ennui dû à la perte d'autonomie et de responsabilité dans le travail.

La structure de travail peut aussi être affectée par la nouvelle technologie et il y a un danger d'accroissement du temps partiel et du travail à domicile.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

33- Que le Ministère du Travail insère dans le code du travail du Québec:

- a) la définition du changement technologique;
- b) l'obligation pour l'employeur de donner un préavis minimal de six (6) mois avant d'effectuer tout changement technologique;

- c) la reconnaissance du droit permanent à la formation et au recyclage des travailleurs-euses, favorisant ainsi le plein emploi;
- d) la création automatique après ce préavis obligatoire d'un comité que l'on pourrait nommer Comité d'Adaptation de la Main d'Oeuvre (CAMO) composé d'un représentant patronal, d'un délégué syndical ou un représentant des employés, d'un expert fédéral du service consultatif de la main d'oeuvre et d'un autre du Ministère du Travail du Québec ou du Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, tel que l'on en a créé un à St-Jérôme dans le cas de la Poterie Laurentienne Inc. (1)

Ce comité aurait pour tâche:

- i) de voir à ce que le droit au recyclage et à la formation des travailleurs-euses nécessité par les changements technologiques soit respecté;
- ii) de voir à ce que les heures de travail soient réduites et à contrario, d'empêcher le développement du travail à temps partiel lors de changements technologiques;
- iii) de voir au droit des travailleurs-euses à l'information concernant les projets de changements technologiques;

iv) de voir à la reclassification dans l'entreprise des travailleurs-euses touchés-es par les changements technologiques.

- 34- Que le Ministère du Travail, en collaboration avec le Ministère de l'Education et le Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu et la participation des entreprises, mette sur pied des cours d'initiation dans les domaines industriels et techniques qui soient liés à des programmes d'action positive pour les employées de bureaux ou du secteur tertiaire qui perdent leurs emplois à cause de la nouvelle technologie.
- 35- Que le Ministère de l'Education et le Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu mettent sur pied des programmes de formation et de recyclage plus généraux comprenant des cours scientifiques de base, des enseignements sur le langage informatique, un apprentissage aux divers systèmes de logique et aux techniques de communication.
- 36- Que des allocations de formation soient accordées aux femmes qui veulent réintégrer le marché du travail et que les allocations et les programmes tiennent compte de leurs besoins: faibles revenus, responsabilités familiales, gardiennage entre autres.

- 37- Que le Ministère du Travail insère dans le code du travail des dispositions strictes quant à la réglementation du travail à domicile qui risque de s'instaurer avec la nouvelle technologie.
- 38- Que le gouvernement du Québec prenne des mesures incitatives prévoyant une répartition plus large (ailleurs que dans les grands centres comme Montréal et Québec) des industries de fine pointe technologique permettant ainsi aux femmes ayant acquis une formation reliée à la nouvelle technologie d'exercer leur profession dans leur région.

3e CHAMP: LE DROIT D'ASSOCIATION ET LES RELATIONS
DE TRAVAIL

17e THEME: L'ACCREDITATION ET LA MULTIPATRONALE

A) La situation

La crise économique et d'autres facteurs ont probablement concouru à la baisse du syndicalisme au Québec. Parmi toute la population en emploi, les femmes sont parmi les moins syndiquées et aussi parmi les moins bien protégées puisque la Loi sur les normes du travail exclut entre autres les gardiennes à domicile d'enfants, de malades, de personnes handicapées ou de personnes âgées.

En plus, de nombreuses travailleuses sont isolées: pensons aux secrétaires uniques dans des P.M.E. ou dans des établissements de services professionnels.

Plusieurs formes de travail qu'occupent majoritairement des femmes s'opposent à la syndicalisation selon les règles actuelles. Ce sont:

- 1) le travail à domicile à la pièce ou travail clandestin.

Même s'il semble permettre aux femmes de concilier travail et tâches ménagères, ce genre de travail nie les droits des travailleuses et assure le transfert des coûts de production des employeurs aux employées (ex.: la travailleuse

fournit sa machine à coudre). La travailleuse à la pièce à domicile gagne rarement le salaire minimum, n'a pas de congés payés et ne contribue pas à l'assurance-chômage, la Régie des Rentes ou quelle que forme que ce soit d'assurance-salaire ou d'accident de travail. Elle n'a ni ancienneté, ni permanence, ni la reconnaissance de son expérience.

2- Le travail domestique rémunéré.

L'exclusion par la Loi sur les normes du travail de la salariée "dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives" (art. 3, 2e L.N.T.) a pour conséquence de nier son droit à l'assurance-chômage et à la participation au régime des rentes.

3- Le travail de bureau ou de secrétariat dans des petites entreprises.

Selon une étude du Conseil du Statut de la Femme, les non-syndiquées se retrouvent souvent dans des établissements de taille modeste: services médicaux et sociaux privés en ce qui regarde les techniciennes et employées de soutien dans les cabinets des professionnels de la santé; services personnels et services aux entreprises; petits établissements de restauration et d'hébergement et les secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière, des finances, de l'assurance et de l'immeuble (18)

Enfin, nous vivons dans un système d'accréditation par entreprise ou par établissement. L'isolement de plusieurs travailleuses nuit à leur syndicalisation.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

39- Que le gouvernement élargisse la définition de salarié dans le code du travail afin de permettre aux travailleuses autonomes (à contrat, pigistes, employées de bureau fournies par des agences privées de placement) d'être incluses.

40- Que le code du travail revoit les procédures d'accréditation afin de permettre aux petits établissements et aux unités de travail peu nombreuses d'accéder à la syndicalisation

- par l'élargissement de la notion d'unité d'accréditation afin de permettre à un travailleur-euse isolé-e, en raison de sa tâche, de pouvoir intégrer le syndicat de son établissement;

- par l'accréditation multipatronale.

4e CHAMP: LES INSTITUTIONS, LES MECANISMES ET LES RECOURS

32e thème: LES INSTANCES D'APPLICATION DE LOIS

A) La situation

Nos commentaires porteront essentiellement sur le rôle et les moyens d'intervention de la Commission des normes du travail.

Il arrive souvent que les normes du travail et les droits des salariés-es prévus par la Loi sur les normes du travail ne soient pas respectés. Inévitablement, quand un employeur outrepassé les droits d'un salarié-e ou lorsqu'il "oublie" de respecter les normes fixées, c'est le salarié-e qui est pénalisé-e.

En conséquence, le C.I.A.F.T. est étonné de constater que, suite à plusieurs plaintes de même nature à l'égard d'un même employeur, la Commission des normes du travail utilise rarement les pouvoirs qui lui sont accordés pour faire cesser définitivement ces situations. Il est grand temps que les employeurs qui récidivent sans trop de remords prennent la loi au sérieux!

D'autre part, nous avons pu constater que lorsque la Commission reçoit une plainte d'un-e salarié-e suite au non respect des normes du travail établies par la loi, celle-ci n'enquête que sur cette plainte. Pourtant, si un-e salarié-e se plaint du défaut de verser l'indemnité d'un jour férié par exemple,

on peut présumer qu'il n'y a pas que le-la plaignant-e qui subit ces pratiques. La Commission doit donc se donner comme mandat de vérifier si l'ensemble des salariés est aussi victime des comportements illégaux d'un employeur.

Permettez-nous d'insister sur l'importance du rôle de la Commission des normes du travail. Il est essentiel que la Commission tienne compte du fait que les plaintes qu'elle reçoit proviennent de salariés-es, peut-être plus informés-es, ou de ceux et celles qui appréhendent moins les représailles ou le congédiement. Mais qu'en est-il de ceux et celles, pour qui perdre son emploi ou subir les représailles d'un employeur, signifie priver leur famille, leurs enfants d'un revenu essentiel? Les données que nous vous avons fournies dans ce mémoire indiquent que les femmes sont clairement visées par cette réflexion.

La Commission des normes du travail exerce actuellement un rôle beaucoup plus curatif que préventif. Jusqu'à maintenant, le gouvernement du Québec, par l'entremise de ses services gouvernementaux, a démontré que l'on pouvait sensibiliser les citoyens et citoyennes et les prévenir des conséquences de nombreuses problématiques. On n'a qu'à penser à l'Office de la protection du consommateur qui a fait preuve d'imagination et d'efficacité dans le but d'assurer une information et une protection mieux adaptées aux besoins des consommateurs québécois. La Commission des normes du travail se doit d'orienter ses actions en ce sens.

Il est urgent que la Commission des normes du travail assume concrètement ces rôles d'information et de formation. La présente Commission se doit de faire les recommandations à cet effet.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

41- 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 (notamment les articles 103 et suivants et 139 et suivants) pour contrecarrer l'accumulation des abus.

42- Que, suite à une plainte pour le non-respect de normes du travail fixées par la loi, la Commission s'assure que les autres salariées n'en aient pas été victime.

4e CHAMP: LES INSTITUTIONS, LES MECANISMES ET LES RECOURS

33e THEME: LES RECOURS

A) La situation

Le C.I.A.F.T. désire attirer l'attention de la Commission sur deux aspects, soit l'absence de recours à l'encontre de changements abusifs dans les conditions du travail et les limites du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

1) L'absence de recours à l'encontre de changements abusifs dans les conditions de travail d'un-e salarié-e.

Les changements dans les conditions de travail d'un-e salarié-e apportés d'une manière unilatérale ne sont pas des situations marginales. La modification des horaires de travail, la fréquence accrue d'accomplissement d'heures supplémentaires, l'imposition de nouvelles tâches et/ou l'augmentation des tâches en sont des exemples. Les femmes sont particulièrement touchées par ces pratiques puisqu'elles sont majoritairement non-syndiquées et qu'elles se retrouvent dans des secteurs d'emploi où on utilise abondamment ces méthodes.

Le gros bon sens nous dit qu'un employeur devrait discuter de l'éventualité de changements majeurs

dans les conditions de travail avec le-la salarié-e.

Mais puisqu'on considère encore aujourd'hui le fait de travailler comme étant un privilège et non un droit, il semble que ce gros bon sens ne soit pas une pratique intégrée.

La conjoncture actuelle et le pouvoir de l'employeur ne permettent pas aux travailleurs-euses de refuser ces changements sans risquer le congédiement. L'acceptation de ces modifications abusives contraint le-la travailleur-euse à accomplir des tâches auxquelles il-elle ne s'attendait pas et entraîne toutes les conséquences que l'on peut imaginer.

Ainsi, l'employé-e dont les conditions de travail ont été modifiées dans leur nature même se retrouve dans une impasse.

2) Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

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 pour pouvoir utiliser le recours approprié.

Peu de travailleurs-euses au Québec répondent à cette exigence, et dans le contexte actuel, cette exigence est tout à fait inappropriée.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

43- Qu'un-e salarié-e ait le droit de refuser le ou les changements des conditions de son travail, notamment:

- la diminution substantielle du nombre d'heures de travail;
- la modification de l'horaire de travail;
- l'imposition abusive de nouvelles tâches;
- la modification des tâches en regard aux tâches établies au moment de l'embauche.

Ce droit pourrait s'exercer, en y apportant les modifications qui s'imposent, comme le droit de refus prévu par les articles 12 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

44- 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.

4e CHAMP: LES INSTITUTIONS, LES MECANISMES ET LES RECOURS

34e THEME: LA CONCERTATION ENTRE PARTIES ET PARTENAIRES

A) La situation

La Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail nous semble faire des efforts de concertation fort louables et l'invitation lancée aux groupes socio-économiques ainsi que les sièges qu'elle leur a réservés le prouvent.

Le dictionnaire Larousse nous dit que "se concerter" signifie "se mettre d'accord pour agir ensemble".

A notre avis, l'idée de concertation fait abstraction des différences. Pourtant, la présente Commission parle de "parties" et "partenaires". La concertation doit se faire sur une base égalitaire permettant ainsi à chacun et chacune de faire valoir son point de vue, d'entendre celui de l'autre et d'en arriver à un consensus sur un objectif commun.

Le gouvernement actuel manifeste, semble-t-il, une ouverture plus grande à la consultation, particulièrement à l'égard du patronat et du mouvement syndical. Il consulte aussi certains groupes sociaux, mais ceux-ci ne s'identifient ni aux patrons, ni aux syndicats. Il nous semble qu'il se crée alors un rapport tripartite (gouvernement-syndicat-patronat) où un élément essentiel de la

concertation est absent: la majorité laborieuse, plus particulièrement les femmes parce qu'elles sont moins syndiquées que les hommes et encore moins patronnes ou membres du gouvernement.

D'ailleurs, les législations, notamment celles sur le travail, font abstraction de la présence des femmes sur le marché du travail en n'employant que le genre masculin.

Les groupes socio-économiques - dans le contexte actuel des changements structurels du travail et de la productivité dûs à la crise et à l'avènement de la technologie - représentent une force dont il faut tenir compte même si leurs objectifs premiers ne sont ni le profit, ni la représentation syndicale, ni le pouvoir.

En effet, les groupes socio-économiques parlent pour des groupes défavorisés par rapport au travail et non représentés par les trois parties présentes. A notre avis, les groupes socio-économiques symbolisent les forces vives de la productivité, la source même des relations de travail, la base nécessaire pour la réalisation de la concertation et l'atteinte de ses objectifs.

B) Les recommandations du C.I.A.F.T.

45- Que, dans la réforme du droit du travail, le gouvernement reconnaisse concrètement la participation et des hommes et des femmes, par l'emploi d'un vocabulaire tenant compte des deux genres.

- 46- Que le gouvernement invite les groupes sociaux de chômeurs et chômeuses, de jeunes, d'handicapés-es et de femmes à participer à la concertation au même titre que ce qu'il nomme "les parties" et qu'il leur accorde une force de représentation permettant un juste équilibre de tous les intérêts en présence.
- 47- Que l'objectif principal de la concertation soit la reconnaissance du droit au travail pour tous et toutes et qu'en conséquence, les partenaires de la concertation visent l'amélioration des conditions de même que des relations de travail par des mesures qui intégreraient l'utilisation optimale des ressources humaines ou, en d'autres termes, qui favoriseraient le plein emploi par:
- la réduction de la semaine de travail;
 - l'aménagement harmonieux des nouvelles technologies;
 - la reconnaissance du droit permanent à la formation et au recyclage;
 - la mise sur pied de programmes solides d'action à l'égalité;
 - etc.
- 48- Que les partenaires de la concertation révisent, à tous les cinq ans, les législations entourant le travail afin de faciliter une plus grande harmonie entre celles-ci et la réalité du monde du travail.

CONCLUSION

En conclusion, le C.I.A.F.T. a jugé bon de faire à la Commission un bref rappel historique. Ce n'est qu'en 1964 que la pleine capacité juridique de la femme mariée a été reconnue sous certaines réserves (19). Il nous est facile de nous rallier à Michèle Lalonde qui déclare que

"de même qu'il a entrepris de s'adjoindre les puissances divines et de s'approprier la nature, le genre humain a activement soumis dans la plupart des cultures la créativité biologique et par extension toute activité féminine à ses ambitions de croissance démographique et de stabilité économique". (20)

La découverte de la contraception et l'éducation plus poussée des femmes dans les années 60-70 ont permis à celles-ci de faire des pas très grands. Cependant, même si la loi 89 portant sur le droit de la famille, en vigueur en partie depuis le 2 avril 1981, consacre le principe de l'égalité des conjoints dans le mariage et malgré le fait que le gouvernement québécois se dotait d'une Charte des droits et libertés de la personne en 1976, les femmes qui travaillent doivent négocier ce nouveau contrat chaque jour et lutter contre des préjugés inscrits dans le subconscient collectif depuis des millénaires.

C'est pour cette raison, "qu'en dépit de leurs longues heures de travail, les femmes ne bénéficient donc que d'un accès limité aux ressources. De par leur place

dans l'organisation sociale, elles vivent davantage que les hommes les transferts familiaux et sociaux" (nourriture - logement - vêtements - allocations familiales - crédits d'impôt - enfant) "transferts souvent minimes, et de revenus d'emplois faibles et discontinus. La reconnaissance financière insuffisante accordée à leur travail, tant domestique que marchand, et le déterminisme social qui les affecte de façon marquée à la sphère domestique ne constituent en fait que les deux faces d'une même réalité". (21)

Les règles qui régissent le travail doivent s'attaquer au droit limité à l'emploi que connaissent les femmes dans notre société de même qu'au laisser-faire d'une économie caractérisée par un haut taux de chômage. Nous sommes conscientes qu'un droit réel à l'emploi n'existe pas non plus pour l'ensemble des travailleurs masculins et qu'il n'est pas encore inscrit à la liste des objectifs prioritaires du gouvernement. Nous sommes convaincues que les femmes ne peuvent rester étrangères au débat du droit à l'emploi.

Pour atteindre l'objectif de la concertation sur l'emploi et le droit du travail, le gouvernement devra tenir compte du fait que les femmes ont une probabilité plus grande que les hommes de passer de l'emploi à une situation hors main d'oeuvre pour deux raisons:

- 1) le soin des enfants et l'entretien ménager;
- 2) une plus grande fraction des femmes en chômage quittent le marché du travail sous l'effet du découragement. (22)

Il y a ensuite l'existence d'un deuxième type de chômage camouflé, celui provenant de l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel.

"Il atteint les personnes travaillant à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver que ce travail ou en raison d'obligations personnelles ou familiales. Traduites en un équivalent "chômage à plein temps", cette deuxième source de chômage correspond à un taux de chômage additionnel de 5,2% pour les femmes et de 1,4% pour les hommes". (23)

Les femmes ne sont pas des "voleuses de jobs", des "mères dénaturées" ou des "médiantes" aux bureaux de main d'oeuvre: elles veulent, au contraire, exercer leur droit au travail rémunéré, un droit de regard sur les emplois créés, la répartition des emplois et revenus, sur la finalité de la production, sur le développement économique et social de même que sur les programmes de formation en général et dans les métiers non traditionnels en particulier. (24)

Les femmes connaissent des problèmes spécifiques à l'emploi: plus faible participation au marché du travail en vertu de leurs obligations familiales, chômage partiel beaucoup plus élevé, retrait de la force de travail beaucoup plus accentuée et chômage plus élevé dans les secteurs non traditionnels. Elles ont aussi à subir des conditions de travail inférieures, reçoivent de faibles salaires et se retrouvent concentrées dans quelques secteurs du domaine administratif, des services et du commerce. Par exemple,

"le syndicat des professionnels du gouvernement du Québec tente sans

succès en négociation depuis plusieurs années, de faire redresser les échelles salariales d'un certain nombre de professions qui sont des ghettos d'emplois féminins: il s'agit des bibliothécaires, des diététistes, des traductrices, des agentes culturelles, des agentes d'information et des travailleuses sociales, qui, à scolarité égale, gagnent moins que leurs collègues qui sont dans des professions plus "masculines". Le syndicat a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne à ce sujet en vertu de l'article 19 de la Charte québécoise qui impose à tout employeur l'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent. Le SPGQ souligne de plus que les femmes sont deux fois plus nombreuses qu'elles devraient l'être dans les catégories salariales les plus basses et que cette situation est demeurée inchangée malgré l'instauration par leur employeur, qui est le gouvernement du Québec, d'une "politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique". (25)

Le C.I.A.F.T. est d'avis que toutes les mesures qu'il demande au gouvernement du Québec d'adopter dans le présent mémoire ne feront que permettre un juste rétablissement de l'équilibre des rapports des femmes avec le marché du travail.

Bien conscient de la conjoncture économique actuelle et des changements structurels qui s'annoncent, le C.I.A.F.T. croit qu'en plus des recommandations qui sont aujourd'hui soumises, le gouvernement devra se pencher avec vigueur et courage sur un objectif de plein emploi afin que les femmes en particulier cessent de supporter majoritairement le fardeau du non-travail ou du sous emploi sous prétexte que le travail est un privilège et non un droit.

C'est dans ce sens que le C.I.A.F.T. demande au gouvernement d'agir avec une extrême prudence en regard des droits et obligations de l'employeur vis-à-vis le travail à temps partiel. Nous croyons que dorénavant, le gouvernement devra inciter les employeurs à réduire les heures de travail de ses salariés-es, plutôt que de créer des postes à temps partiel, à moins qu'un poste ne soit partagé à la demande de deux salariés-es qui y trouvent leur avantage respectif.

Dans une société où la reconnaissance de la valeur d'une personne repose en grande partie sur la valeur économique que lui rapporte son travail, les femmes sont comme dans l'antiquité: elles manquent de consistance ontologique comme le croyait Aristote.

Le C.I.A.F.T. est convaincu que les Commissaires prendront en considération ses recommandations et qu'il les traitera avec toute l'importance qu'elles ont dans l'amélioration des conditions de travail des femmes et de leur droit à un traitement égal à ce niveau.

Le C.I.A.F.T. remercie les commissaires et le président de la Commission d'avoir bien voulu entendre ce mémoire et il souhaite que ces auditions tenues partout en province permettront de meilleures relations de travail et une meilleure utilisation des ressources humaines, de la force de travail des femmes en particulier.

FICHES DE PROPOSITION D'ACTION

(incluant l'identification des
éléments-clés qui ont été sou-
levés à l'intérieur du mémoire,
en regard de la situation actuelle)



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: le travail et les conditions de tra- vail No: 1 Thème concerné: 1er thème: Les diffé- rents "statuts de travail".
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Le travail à temps partiel est une forme de travail de plus en plus présente, mais qui ne répond pas toujours aux besoins des travailleurs et des travailleuses;- 70% du total des emplois qualifiés de temps partiel est occupé par des femmes;- les conditions de travail qui s'y rattachent sont généralement préjudiciables (ex.: revenus moindres, avantages sociaux amoindris, heures de travail brisées, non-garantie d'un minimum d'heures de travail, etc.);- la seule protection qui existe pour le travailleur et la travailleuse à temps partiel est la Loi sur les Normes du Travail.	
56.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

1er thème: Les différents "statuts de travail".

- 1- Que la notion de salarié de la Loi sur les Normes du Travail inclut expressément le travailleur et la travailleuse à temps partiel et que soit défini le travail à temps partiel comme suit:

un salarié ou une salariée occupe un emploi à temps partiel lorsque les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des salariés ou salariées effectuant un travail similaire.(1)

- 2- Que l'employeur soit obligé de verser un salaire horaire égal à celui versé à un salarié ou une salariée 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.
- 3- Que l'employeur soit tenu de garantir un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Ce nombre minimum d'heures de travail devant être compris dans une échelle de 40 à 75% des heures habituellement requises pour un travail à temps complet dans l'entreprise concernée. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas cette obligation, le travailleur ou la travailleuse à temps partiel doit avoir la possibilité d'exercer des recours. (Voir à cet effet recommandation no 43 pour les recours).
- 4- Qu'une durée hebdomadaire du travail à temps partiel soit fixée et uniformisée dans la Loi sur les Normes du Travail et que tout travail exécuté en plus des heures de cette semaine normale soit considéré comme du temps supplémentaire. Pour fixer cette durée, le législateur devra tenir compte du pourcentage qu'il établira pour garantir le minimum d'heures par semaine pour le travailleur et la travailleuse à temps partiel.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

ler champ: Le travail et les conditions de travail.

ler thème: Les différents "statuts de travail".

- 5- Que le salarié ou la salariée à temps partiel puisse accéder proportionnellement aux mêmes avantages sociaux que les employés ou employées à temps complet (ex.: régimes de pension privés, assurances-salaires, etc.).
- 6- Que l'employeur soit tenu d'offrir prioritairement à un travailleur ou travailleuse à temps partiel un poste à temps complet en considérant l'ancienneté.
- 7- 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.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 1 Thème concerné: 1er thème: Les diffé- rents "statuts de travail".
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>De plus, les gouvernements (le secteur hospitalier, le secteur de l'éducation principalement le milieu universitaire avec chargées de cours) et certains types d'entreprises privées (commerce, restauration, hôtellerie) généralisent l'embauche de travailleurs et travailleuses à temps partiel.</p>	
59.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

ler champ: Le travail et les conditions de travail.

ler thème: Les différents "statuts de travail".

8- 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 des postes à temps partiel que lorsqu'il n'a pu compléter le temps plein;

pour que cette obligation soit respectée, la Charte des Droits et Libertés de la Personne doit reconnaître le travail comme un droit fondamental pour tous les citoyens et citoyennes en prenant pour acquis que le travail à temps complet répond davantage à l'exercice de ce droit que le travail à temps partiel.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 1er champ: Le travail et les conditions de travail No: 2 Thème concerné: 2e thème: L'égalité d'accès au travail.
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- En 1982, 46% des femmes du Québec font partie de la population active. Entre 25 et 45 ans, elles sont plus nombreuses;- l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 47% et à ce rythme, il faudra attendre l'an 2027 pour que les femmes obtiennent un salaire équivalent à celui des hommes- le secteur des services recrute de plus en plus de femmes;- les femmes sont encore cantonnées dans des secteurs d'emploi précis dits féminins. La représentation équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les catégories d'emploi est loin d'être acquise; par exemple, en 1981, les femmes occupaient à peine 5.4% des postes de direction et de cadres supérieurs;- l'existence de la Charte des Droits et Libertés de la Personne a donné un fondement juridique aux revendications des femmes, mais ses moyens d'intervention n'ont pas été utilisés dans leur pleine mesure.- le taux de chômage est plus élevé chez les femmes et cette supériorité est constante depuis plus de dix ans;- les femmes sont syndiquées en moins grande proportion que les hommes.	
61.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

2e thème: L'égalité d'accès au travail.

9- Que le gouvernement du Québec favorise l'accès à l'égalité par les mesures suivantes:

- 1- la formation des femmes dans des domaines non-traditionnels d'avenir (ex.: génie, sciences) par des campagnes publicitaires visant un changement de mentalité auprès des étudiants et étudiantes du niveau primaire et secondaire de même qu'auprès des employeurs;
- 2- la création de bourses d'études réservées aux femmes qui se dirigent vers des secteurs d'études collégiales et/ou universitaires où traditionnellement les femmes sont moins présentes;
- 3- des règles strictes d'accès à l'égalité dans l'emploi, principalement dans des secteurs décisionnels et non-traditionnels d'avenir, afin de permettre aux femmes d'atteindre d'ici dix ans l'égalité numérique au niveau des postes occupés majoritairement par les hommes dans tous les domaines de l'emploi.

Ces mesures devraient comprendre:

- des actions corrigeant les discriminations vécues par les femmes; ex.: programmes de redressement positif; politique familiale (allocation, fiscalité); formation dans les métiers non-traditionnels d'avenir;
- l'augmentation du salaire minimum afin de favoriser le rétablissement de l'équilibre salarial pour les femmes qui, rappelons-le, représentent 70% des salariés payés au salaire minimum;
- des moyens de gestion et de contrôle plus forts et plus rigoureux des programmes d'accès à l'égalité accordés à la Commission des droits et libertés de la personne par l'allocation de sommes et de personnel suffisant à cet effet;
- une plus grande syndicalisation des femmes.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>- 30% des travailleurs et travailleuses du Québec sont syndiqué(e)s. Par conséquent, les conditions de travail de 70% des travailleurs et des travailleuses sont fixées par la Loi sur les Normes du Travail.</p>	
63.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.1 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>Les exclusions de la Loi sur les Normes du Travail.</p> <p>Les travailleurs et travailleuses dont la fonction principale est de garder à domicile un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée sont exclus de l'application de la Loi sur les Normes du Travail.</p> <p>Le gouvernement, dans sa législation sur la Loi sur les Normes du Travail, fait preuve d'une double discrimination:</p> <ol style="list-style-type: none">1- l'exclusion des personnes mentionnées à l'art. 3, par. 2, démontre la non reconnaissance de la valeur marchande des tâches qui ont été traditionnellement assumées par les femmes;2- l'absence de mesures tenant compte des responsabilités familiales traditionnellement assumées par les femmes annule la reconnaissance légale du droit au travail rémunéré pour les femmes. Ex.: coupures dans les services sociaux et de santé, absence de garderies.	
64.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 10 - Que le gouvernement encourage, par des mesures fiscales, l'implantation de garderies en milieu de travail;
- que le gouvernement du Québec implante à l'intérieur de ses propres institutions des garderies (ex.: hôpitaux, écoles).



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.2 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>Le salaire minimum</p> <p>- 60 à 70% des salariées au salaire minimum sont des femmes et nombre d'entre elles sont chefs de famille. La valeur mar- chande de leur travail étant reconnue par des normes minima- les, les femmes se préparent une vieillesse pauvre.</p>	
66.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

11- Que le salaire minimum soit augmenté selon le taux d'inflation enregistré depuis la dernière augmentation.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.3 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>La durée du travail.</p> <ul style="list-style-type: none">- la semaine normale de travail est fixée à 44 heures après les- quelles on applique les règles du temps supplémentaire;- pour les salariés et salariées domestiques qui résident chez l'employeur, la semaine normale est de 53 heures;- la Loi sur les Normes du Travail ne prévoit aucune modalité concernant la journée normale de travail, ce qui permet à l'employeur de demander 10 ou 12 heures de travail par jour sans payer de temps supplémentaire.	
68.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail, elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 12- Que la durée de la semaine normale actuellement fixée à 44 heures soit réduite à 40 heures.
- 13- Que la durée de la semaine normale de travail pour les salariés et salariées domestiques soit la même que celle des autres salariés et salariées visés par la Loi sur les Normes du Travail.
- 14- Qu'une durée de 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).
- 15- Que tout salarié ou salariée ait le droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires et qu'il soit interdit à l'employeur d'exercer quelque représaille que ce soit envers la personne qui exerce ce droit de refus.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 1er champ: le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.4 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>Les congés annuels payés</p> <ul style="list-style-type: none">- Selon la Loi sur les Normes du Travail, un ou une employée a droit à deux semaines de vacances annuelles payées si il ou elle justifie entre 1 à 10 ans de service et 3 semaines si il ou elle justifie 10 ans et plus de services chez le même employeur;- dans la conjoncture actuelle, très peu de travailleurs et travailleuses justifie 10 ans et plus de services;- une qualité de vie et de présence en emploi peut difficilement se réaliser lorsqu'on exige 50 semaines de travail pour deux semaines de congés annuels.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 16- Que le salarié ou la salariée qui justifie une année de service continu chez le même employeur ait droit à un congé annuel d'une durée minimum de trois semaines, dont 2 semaines continues;
- que le salarié ou la salariée qui justifie 5 années de service continue chez le même employeur ait droit à un congé de 4 semaines, dont 3 continues;
 - que le salarié ou la salariée qui justifie 10 années de service continu chez le même employeur ait droit à 5 semaines, dont 4 semaines continues.

AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail.
Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	No: 3.5
	Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>Les congés de maladie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Loi sur les Normes du Travail ne prévoit aucune journée de maladie; - le travailleur ou la travailleuse malade est privé(e) de ses revenus et risque parfois d'être congédié(e). 	
72.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 17- Que la Loi sur les Normes du Travail accorde au travailleur et à la travailleuse une journée et un quart ($\frac{1}{4}$) payée par mois qu'il ou elle peut utiliser en congé de maladie, pour un total de quinze jours cumulatifs pendant l'année.
- 18- Qu'au cours d'une année de service, l'employé ou l'employée puisse s'absenter de son travail pour cause de maladie pendant trois jours consécutifs sans avoir à présenter un certificat médical à son employeur.
- 19- Que l'employeur doive réinstaller le salarié ou la salariée 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.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème⁽¹⁾ 1er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.6 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>La reconnaissance de l'ancienneté.</p> <p>Dans les cas de licenciements, la Loi sur les Normes du Travail ne prévoit aucune obligation pour l'employeur de tenir compte de l'ancienneté et de la répartition numérique d'hommes et de femmes en emploi.</p>	
74.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 20 a) En conséquence, 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-ées 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.
- b) Que le non-respect de cette obligation constitue un licenciement illégal. Le recours dont le salarié ou la salariée disposerait pourrait être semblable à celui dont on dispose à l'encontre d'un congédiement illégal (art. 122)



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ er champ: Le tra- vail et les conditions de travail. No: 3.7 Thème concerné: 3e thème: Les normes du travail.
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>Les congés de maternité.</p> <ul style="list-style-type: none">- En cas de maternité, la Loi sur les Normes du Travail prévoit un congé de 18 semaines au maximum pour la mère;- la Loi sur les Normes du Travail ne prévoit aucun congé de paternité.	
76.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

3e thème: Les normes du travail.

- 21- Que la période continue et maximale du congé de maternité soit de 20 semaines.
- 22- Que les salariées puissent bénéficier d'un congé de paternité payé d'une durée d'une semaine (5 jours ouvrables).
- 23- Que tout salarié ou toute salariée ait droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale d'un an consécutif à une naissance ou une adoption après lequel l'employeur devra réinstaller le salarié ou la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté(e) au travail.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 1er champ: Le travail et les conditions de travail. No: 4 Thème concerné: 4e thème: L'information sur les conditions de travail.
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Le taux de syndicalisation au Québec est d'environ 32%;- pour 68% des travailleurs et travailleuses, la seule protection vient de la Loi sur les Normes du Travail;- 60 à 70% des personnes rémunérées au salaire minimum sont des femmes;- l'information disponible concernant la Loi sur les Normes du Travail est peu connue.	
78.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

1er champ: Le travail et les conditions de travail.

4e thème: L'information sur les conditions de travail.

- 24- Que le gouvernement accentue l'information sur la Loi sur les Normes du Travail relativement aux droits et obligations des parties.
- 25- Que le gouvernement accentue la diffusion de l'information sur la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 26- Que le gouvernement accentue la diffusion de l'information sur le code du travail du Québec relativement au droit d'association, section I, art. 3, 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 19.L, 20.
- 27- Que le gouvernement charge les direction des communications des Ministères concernés d'établir un mécanisme d'information universel soit:
 - a) en obligeant tout employeur, dont le personnel est couvert par la Loi sur les Normes du Travail, à informer celui-ci des règles qui le régissent;
 - b) en distribuant de l'information sur les points de lois mentionnés plus haut par le biais du service de distribution des chèques d'allocations familiales (une bonne partie des femmes seraient ainsi rejointes);
 - c) en distribuant de l'information sur les points de lois mentionnés plus haut dans l'envoi des formulaires de rapport d'impôt sur le revenu des particuliers du Ministère du Revenu du Québec;
 - d) par des campagnes d'informations par le biais des médias.
- 28- Que l'information ainsi distribuée soit vulgarisée par l'utilisation de mots simples et d'exemples concrets sur chaque point d'information.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 2e champ: L'en- treprise et la gestion. No: 5 Thème concerné: 10e thème: L'organisa- tion du travail et la productivité.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Les femmes forment 46% de la population active et occupent 70% des emplois à temps partiel;- la présence d'enfants au foyer accroît la probabilité du travail à temps partiel pour les femmes;- la double tâche incombant aux femmes les empêche de réaliser pleinement leurs aspirations professionnelles sur le marché du travail.	
80.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

2e champ: L'entreprise et la gestion.

10e thème: L'organisation du travail et la productivité.

- 29- Que le Ministère du Travail incite, par des législations ou des mesures coercitives, l'implantation générale de garderies en milieu de travail.
- 30- Que le gouvernement du Québec abolisse par législation le temps supplémentaire obligatoire.
- 31- Que le gouvernement publicise les différentes possibilités d'aménagement de temps de travail que les diverses catégories de travailleurs et de travailleuses pourraient décider d'adopter. (ex.: travail partagé, horaires comprimés, retraite anticipée, etc.).
- 32- Que le gouvernement du Québec augmente la durée des vacances annuelles qui aurait comme double effet:
- de permettre aux mères et aux pères qui ont des enfants d'âge scolaire de passer un peu plus de temps chez eux;
 - de favoriser le plein emploi.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 2e champ: L'en- treprise et la gestion. No: 6 Thème concerné: le thème: Les chan- gements technologiques.
---	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Les femmes sont souvent les premières mises à pied suite à des changements technologiques (ex.: textile, emplois de bureau) et peuvent difficilement se trouver un autre emploi.- Les travailleuses du secteur des services sont particulièrement vulnérables en termes de sécurité d'emploi à cause des nombreux postes à temps partiel et/ou temporaires et de la faible syndicalisation au niveau des postes à temps plein.	
82.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

2e champ: L'entreprise et la gestion.

11e thème: Les changements technologiques.

33- Que le Ministère du Travail insère dans le code du travail du Québec:

- a) la définition du changement technologique;
- b) l'obligation pour l'employeur de donner un préavis minimal de six (6) mois avant d'effectuer tout changement technologique;
- c) la reconnaissance du droit permanent à la formation et au recyclage des travailleurs et travailleuses, favorisant ainsi le plein emploi;
- d) la création automatique après ce préavis obligatoire d'un comité que l'on pourrait nommer Comité d'Adaptation de la Main d'Oeuvre (CAMO) composé d'un représentant patronal, d'un délégué syndical ou un représentant des employés, d'un expert fédéral du service consultatif de la main d'oeuvre et d'un autre du Ministère du Travail du Québec ou du Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, tel que l'on en a créé un à St-Jérôme dans le cas de la Poterie Laurentienne Inc. (1)

Ce comité aurait pour tâche:

- i) de voir à ce que le droit au recyclage et à la formation des travailleurs et travailleuses nécessité par les changements technologiques soit respecté;
- ii) de voir à ce que les heures de travail soient réduites et à contrario, d'empêcher le développement du travail à temps partiel lors de changements technologiques;
- iii) de voir au droit des travailleurs et travailleuses à l'information concernant les projets de changements technologiques;
- iv) de voir à la reclassification dans l'entreprise des travailleurs et travailleuses touché(e)s par les changements technologiques.

83.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 2e champ: L'en- treprise et la gestion. No: 6.1 Thème concerné: 11e thème: Les chan- gements technologiques.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Les femmes désireuses de se réorienter dans les métiers reliés à la nouvelle technologie se heurtent à de multiples obstacles qui, bien souvent, les empêchent de poursuivre leurs démarches (ex.: études à compléter, places non disponibles, délais, ressources financières, etc.).- L'avènement de la nouvelle technologie a provoqué l'accroissement du chômage dans les services (où les femmes sont très présentes). Cependant les mesures correctives tardent à venir parce que:<ul style="list-style-type: none">1- le travail féminin est encore considéré comme secondaire2- le chômage dans le secteur des services est en partie camouflé (ex.: pas de licenciements massifs, mutation latérale, accroissement du temps partiel).	
84.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

2e champ: L'entreprise et la gestion.

11e thème: Les changements technologiques.

- 34- Que le Ministère du Travail, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation et le Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu et la participation des entreprises, mette sur pied des cours d'initiation dans les domaines industriels et techniques qui soient liés à des programmes d'action positive pour les employés de bureaux ou du secteur tertiaire qui perdent leurs emplois à cause de la nouvelle technologie.
- 35- Que le Ministère de l'Éducation et le Ministère de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu mettent sur pied des programmes de formation et de recyclage plus généraux comprenant des cours scientifiques de base, des enseignements sur le langage informatique, un apprentissage aux divers systèmes de logique et aux techniques de communication.
- 36- Que des allocations de formation soient accordées aux femmes qui veulent réintégrer le marché du travail et que les allocations et les programmes tiennent compte de leurs besoins: faibles revenus, responsabilités familiales, gardiennage entre autres.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 2e champ: L'entreprise et la gestion. No: 6.2 Thème concerné: 11e thème: Les changements technologiques.
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>La microtechnologie amène souvent une dévalorisation des tâches, d'où, baisse de salaire, stress et ennui, de même qu'une modification de la structure du travail, d'où, accroissement du temps partiel et du travail à domicile.</p>	
86.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

2e champ: L'entreprise et la gestion.

11e thème: Les changements technologiques.

37- Que le Ministère du Travail insère dans le code du travail des dispositions strictes quant à la réglementation du travail à domicile qui risque de s'instaurer avec la nouvelle technologie.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 2e champ: L'en- treprise et la gestion. No: 6.3 Thème concerné: 11e thème: Les chan- gements technologiques.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>

Parmi les femmes qui ont été cantonnées dans certains services, très peu ont une formation spécialisée et beaucoup sont défavorisées à cause des préjugés des employeurs sur les emplois dits féminins.

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

2e champ: L'entreprise et la gestion.

11e thème: Les changements technologiques.

- 38- Que le gouvernement du Québec prenne des mesures incitatives prévoyant une répartition plus large (ailleurs que dans les grands centres comme Montréal et Québec) des industries de fine pointe technologique permettant ainsi aux femmes ayant acquis une formation reliée à la nouvelle technologie d'exercer leur profession dans leur région.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 3e champ: Le droit d'association et les relations du travail. No: 7 Thème concerné: 17e thème: L'accréditation et la multipatronale.
---	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Plusieurs formes de travail occupées majoritairement par les femmes rendent la syndicalisation inaccessible,<ul style="list-style-type: none">ex.: travail à domiciletravail clandestintravail autonometravail de secrétariat dans les petites et moyennes entreprises. - Les systèmes d'accréditation se font par entreprise ou par établissement.	
90.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

3e champ: Le droit d'association et les relations du travail.

17e thème: L'accréditation et la multipatronale.

39- Que le gouvernement élargisse la définition de salarié dans le code du travail afin de permettre aux travailleuses autonomes (à contrat, pigistes, employées de bureau fournies par des agences privées de placement) d'être incluses.

40- Que le code du travail revoit les procédures d'accréditation afin de permettre aux petits établissements et aux unités de travail peu nombreuses d'accéder à la syndicalisation

- par l'élargissement de la notion d'unité d'accréditation afin de permettre à un travailleur ou une travailleuse isolé(e), en raison de sa tâche, de pouvoir intégrer le syndicat de son établissement;
- par l'accréditation multipatronale.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 4 ^e champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les recours. No: 8 Thème concerné: 32 ^e thème: Les instan- ces d'application des lois.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Le non-respect des normes du travail et des droits des salariées prévus dans la Loi sur les Normes du Travail est fréquent.- La Commission des Normes du Travail utilise rarement les pouvoirs qui lui sont accordés.	
92.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

32e thème: Les instances d'application des lois.

41- 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 (notamment les articles 103 et suivants et 139 et suivants) pour contrecarrer l'accumulation des abus.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 4e champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les No: 8.1 recours. Thème concerné: 32e thème: Les ins- tances d'application des lois.
---	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- La Commission des Normes du travail enquête souvent à la pièce, ce qui a pour effet de ne pas remédier à des situations qui, parfois, sont généralisées dans l'entreprise où la plainte a été faite.- La Commission des Normes du travail exerce un rôle plus curatif que préventif.	
94.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

32e thème: Les instances d'application des lois.

42- Que, suite à une plainte pour le non-respect de normes du travail fixées par la loi, la Commission s'assure que les autres salariés ou salariées n'en aient pas été victime.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 4e champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les No: 9 recours. Thème concerné: 33e thème: Les recours.
---	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>- Les femmes, qui sont majoritairement non-syndiquées, sont sou- vent confrontées à une absence de recours à l'encontre de chan- gements abusifs dans les conditions de travail (ex.: diminution des heures de travail, modification de l'horaire, imposition de nouvelles tâches, etc.).</p>	
96.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

33e thème: Les recours.

- 43- Qu'un salarié ou une salariée ait le droit de refuser le ou les changements des conditions de son travail, notamment:
- la diminution substantielle du nombre d'heures de travail;
 - la modification de l'horaire de travail;
 - l'imposition abusive de nouvelles tâches;
 - la modification des tâches en regard aux tâches établies au moment de l'embauche.

Ce droit pourrait s'exercer, en y apportant les modifications qui s'imposent, comme le droit de refus prévu par les articles 12 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 4e champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les No: 9.1 recours. Thème concerné: 33e thème: Les recours.
---	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>- Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante doit justifier 5 ans de service continu chez le même employeur et, dans le contexte actuel, peu de travailleurs et de travailleuses répondent à cette exigence.</p>	
98.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

33e thème: Les recours.

44- Qu'un salarié ou une salariée 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.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ⁽¹⁾ 4e champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les No: 10 recours. Thème concerné: 34e thème: La concerta- tion entre parties et partenaires.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<p>- La rédaction des textes législatifs est faite en tenant compte des "travailleurs" seulement.</p>	
100.	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

34e thème: La concertation entre parties et partenaires.

45- Que, dans la réforme du droit du travail, le gouvernement reconnaisse concrètement la participation et des hommes et des femmes, par l'emploi d'un vocabulaire tenant compte des deux genres.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail. (C.I.A.F.T.)	Identification du thème ^{m/4e} champ: Les ins- titutions, les mécanismes et les No: 10.1 recours. Thème concerné: 34e thème: La concerta- tion entre parties et partenaires.
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui moti- vent votre proposition</i>
<ul style="list-style-type: none">- Une concertation doit se faire sur une base égalitaire entre "partenaires".- La consultation amenée par le gouvernement actuel se fait plus largement du côté du patronat et du monde syndical.- Les groupes socio-économiques constituent les représentants de la majorité laborieuse, dont les femmes font partie et qui regroupent les travailleurs et les travailleuses défavorisé(e)s.	
102.	

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

4e champ: Les institutions, les mécanismes et les recours.

34e thème: La concertation entre parties et partenaires.

46- Que le gouvernement invite les groupes sociaux de chômeurs et chômeuses, de jeunes, d'handicapé(e)s et de femmes à participer à la concertation au même titre que ce qu'il nomme "les parties" et qu'il leur accorde une force de représentation permettant un juste équilibre de tous les intérêts en présence.

47- Que l'objectif principal de la concertation soit la reconnaissance du droit au travail pour tous et toutes et qu'en conséquence, les partenaires de la concertation visent l'amélioration des conditions de même que des relations de travail par des mesures qui intégreraient l'utilisation optimale des ressources humaines ou, en d'autres termes, qui favoriseraient le plein emploi par:

- la réduction de la semaine de travail;
- l'aménagement harmonieux des nouvelles technologies;
- la reconnaissance du droit permanent à la formation et au recyclage;
- la mise sur pied de programmes solides d'action à l'égalité;
- etc.

48- Que les partenaires de la concertation révisent, à tous les cinq ans, les législations entourant le travail afin de faciliter une plus grande harmonie entre celles-ci et la réalité du monde du travail.

LISTE DES ARTICLES DE LOIS VISES
DANS LE PRESENT DOCUMENT

A- ARTICLES DECOULANT DU CODE DU TRAVAIL :

- Droit d'association des salariés. **3.** Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.
S. R. 1964, c. 141, a. 3; 1977, c. 41, a. 3.
- Sollicitation. **5.** Personne ne peut, au nom ou pour le compte d'une association de salariés, solliciter, pendant les heures de travail, l'adhésion d'un salarié à une association.
S. R. 1964, c. 141, a. 5.
- Lieu de réunion. **6.** Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sauf si elle est accréditée et du consentement de l'employeur.
S. R. 1964, c. 141, a. 6.
- Ingérence dans une association de salariés. **12.** Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.
- Ingérence dans une association d'employeurs. Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.
S. R. 1964, c. 141, a. 11.
- Intimidation, menaces. **13.** Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.
S. R. 1964, c. 141, a. 12; 1977, c. 41, a. 6.

Contrainte contre les membres d'une association de salariés.

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Restriction.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

S. R. 1964, c. 141, a. 13; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 2.

Réintégration de salarié congédié pour activités syndicales. Indemnité.

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le commissaire du travail peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

S. R. 1964, c. 141, a. 14; 1969, c. 47, a. 7; 1977, c. 41, a. 1, a. 7; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 3.

Plainte.

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les trente jours de la sanction ou mesure dont il se plaint, ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

S. R. 1964, c. 141, a. 15; 1969, c. 47, a. 7; 1969, c. 48, a. 5; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 4.

- Preuve incombe à l'employeur.** **17.** S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.
S. R. 1964, c. 141, a. 16; 1969, c. 47, a. 7; 1969, c. 48, a. 6; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 5.
- 18. Abrogé.**
1983, c. 22 (pl. 17), a. 6.
- Quantum de l'indemnité.** **19.** Sur requête de l'employeur ou du salarié, le commissaire du travail peut fixer le quantum d'une indemnité et ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt de la plainte sur les sommes dues en vertu de l'ordonnance.
Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) sur le taux légal d'intérêt.
- Recours.** Le commissaire général du travail peut exercer, pour le compte du salarié, le recours qui résulte de la décision du commissaire du travail ou de celle du tribunal, à défaut du salarié de le faire dans les vingt-quatre jours.
S. R. 1964, c. 141, a. 18; 1969, c. 47, a. 8; 1969, c. 48, a. 7; 1977, c. 41, a. 1, a. 8; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 7.
- Dépôt pour l'exécution de la décision.** **19.1.** À l'expiration des délais d'appel ou, s'il y a eu appel, à l'expiration des quinze jours suivant la décision du tribunal, le salarié peut déposer une copie conforme de la décision du commissaire du travail rendue en vertu de l'article 15 ou de l'article 19, ou, le cas échéant, une copie conforme de la décision du tribunal, au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district où est situé l'établissement de l'employeur en cause.
- Délai.** Ce dépôt doit être opéré dans les six mois à compter de la décision du commissaire du travail ou, s'il y a eu appel, de la décision du tribunal.
- Effet du dépôt.** Le dépôt de la décision lui confère alors la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de la Cour supérieure et est exécutoire comme tel.
- Défaut d'obéir, peine.** Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans une telle ordonnance qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée, selon la procédure prévue aux articles 53 et 54 du Code de procédure civile, à une amende n'excédant pas cinquante mille dollars avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées derechef jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à l'ordonnance.
1977, c. 41, a. 8.

Audition des parties.

20. Le commissaire du travail doit, avant de rendre une décision en vertu de l'article 15 ou avant de fixer le montant de l'indemnité, permettre aux parties de se faire entendre sur toute question pertinente, en la manière qu'il juge appropriée et, à cette fin, leur donner, de la façon qu'il estime convenable, un avis d'au moins cinq jours francs de la date, de l'heure et du lieu où elles pourront se faire entendre.

Absence d'une partie.

Si une partie ainsi convoquée ne se présente pas ou refuse de se faire entendre à la séance fixée pour cette fin, ou à un ajournement de cette séance, le commissaire du travail peut néanmoins procéder à l'instruction de l'affaire et aucun recours judiciaire ne peut être fondé sur le fait qu'il a ainsi procédé en l'absence de cette partie.

S.R. 1964, c. 141, a. 19; 1969, c. 48, a. 8; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22 (pl. 17), a. 8.

B- ARTICLES DECOULANT DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL :

Application de la loi.

3. La présente loi ne s'applique pas:

1° au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur:

a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

b) par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;

c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

2° au salarié dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives;

3° à l'employeur et au salarié régi par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf en ce qui a trait à un règlement adopté en vertu du paragraphe 6° de l'article 89 et, dans le cadre de l'application de ce règlement, au dernier alinéa de l'article 74, aux articles 93, 94, 97, 122, 123, au paragraphe 6° de l'article 140 et aux articles 141 à 147;

4° au salarié visé dans les sous-paragraphe i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1 si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi, la rémunération de ce salarié ou le tarif qui lui est applicable;

5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation.

1979, c. 45, a. 3; 1980, c. 5, a. 1.

- Salaire minimum. **40.** Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié.
1979, c. 45, a. 40.
- Paiement à intervalles réguliers. **43.** Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize jours, ou un mois dans le cas des cadres ou des travailleurs visés dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1.
Exception. Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction.
1979, c. 45, a. 43.
- Semaine de travail. **52.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante-quatre heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.
1979, c. 45, a. 52.
- Heures supplémentaires. **55.** Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.
1979, c. 45, a. 55.
- Jours fériés et chômés. **60.** Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:
1° le 1^{er} janvier;
2° le 25 décembre;
3° quatre autres jours fixés par règlement du gouvernement.
Exception. Cependant, la présente section ne s'applique pas aux salariés visés dans une convention collective ou un décret qui contiennent au moins six jours fériés, chômés et payés en sus de la fête nationale.
1979, c. 45, a. 60.
- Salaire réduit. **61.** Nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait qu'un jour indiqué à l'article 60 est un jour chômé.
1979, c. 45, a. 61.
- Indemnité. **62.** L'employeur doit verser au salarié rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.
1979, c. 45, a. 62.

- Congé compensatoire.** **63.** Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.
1979, c. 45, a. 63.
- Congé compensatoire.** **64.** Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.
1979, c. 45, a. 64.
- Salarié bénéficiaire.** **65.** Pour bénéficier d'un jour férié visé dans l'article 60, un salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.
1979, c. 45, a. 65.
- Droit au congé annuel.** **66.** L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.
- Année de référence.** Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.
1979, c. 45, a. 66.
- Moins d'un an de service continu.** **67.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.
1979, c. 45, a. 67.
- Un an de service continu.** **68.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines.
1979, c. 45, a. 68.
- Dix ans de service continu.** **69.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues.
1979, c. 45, a. 69.

Période du congé.	70. Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.
Continuation de période d'assurance salaire, maladie ou invalidité.	Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.
	1979, c. 45, a. 70; 1980, c. 5, a. 4.
Congé fractionné.	71. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels.
Disposition particulière.	Une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement du congé annuel en plus de deux périodes ou l'interdire.
Exception.	Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.
	1979, c. 45, a. 71; 1982, c. 58, a. 57.
Date du congé connue.	72. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.
	1979, c. 45, a. 72.
Indemnité compensatoire interdite.	73. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret.
Indemnité compensatrice.	À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.
	1979, c. 45, a. 73; 1982, c. 58, a. 58.
Préavis de licenciement.	82. Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins 6 mois.
Délai.	Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
Exception.	Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.
	1979, c. 45, a. 82; 1980, c. 5, a. 7.
Indemnité compensatrice.	83. Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
	1979, c. 45, a. 83.

- Réclamation de salaire. **93.** Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.
- Recours limité. La Commission ne peut cependant exercer ce recours que jusqu'à concurrence du salaire que ce salarié aurait dû recevoir, pour la même période de travail, s'il avait eu droit au double du salaire minimum en vigueur au jour où le travail a été accompli.
1979, c. 45, a. 98.
- Réclamation d'autres avantages. **99.** Dans le cas où un employeur fait défaut de payer les autres avantages pécuniaires qui résultent de l'application de la présente loi ou d'un règlement, la Commission peut réclamer ces avantages sur la base du salaire horaire habituel du salarié.
1979, c. 45, a. 99.
- Plainte. **102.** Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission.
- Salarié lié à une convention collective ou un décret. Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, il doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret.
1979, c. 45, a. 102; 1982, c. 12, a. 4.
- Identité du salarié. **103.** La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié qui dépose une plainte, sauf si ce dernier y consent.
1979, c. 45, a. 103.
- Enquête. **104.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.
1979, c. 45, a. 104.
- Enquête. **105.** La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative.
1979, c. 45, a. 105.
- Plainte frivoile. **106.** La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi.
1979, c. 45, a. 106.
- Refus d'enquête. **107.** Lorsque la Commission refuse de poursuivre une enquête aux termes de l'article 106 ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise le salarié de sa décision par courrier recommandé et lui en donne les motifs.
1979, c. 45, a. 107.

Pouvoirs d'enquête. **108.** La Commission ou une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin, est investie, aux fins d'une enquête visée dans les articles 104 et 105 des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf celui d'imposer l'emprisonnement.

Personne autorisée à enquêter. La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à enquêter sur une question relative à la présente loi ou à un règlement. Cette personne doit, sur demande, produire un certificat signé par le président attestant sa qualité.

1979, c. 45, a. 108.

Enquête. **109.** À l'occasion d'une enquête, la Commission ou une personne qu'elle désigne à cette fin peut:

1° pénétrer à une heure raisonnable en tout lieu du travail ou établissement d'un employeur et en faire l'inspection; celle-ci peut comprendre l'examen de registres, livres, comptes, pièces justificatives et autres documents;

2° exiger une information relative à l'application de la présente loi ou d'un règlement, de même que la production d'un document qui s'y rapporte.

1979, c. 45, a. 109.

Force probante. **110.** Un document prévu par l'article 109 qui a fait l'objet d'un examen par la Commission ou par une personne qu'elle désigne, ou qui leur a été produit, peut être copié ou photocopié. Une copie ou photocopie de ce document certifiée conforme à l'original par le président ou cette personne est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

1979, c. 45, a. 110.

Mise en demeure. **111.** Lorsque, à la suite d'une enquête, la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure de payer cette somme à la Commission dans les vingt jours de la mise à la poste de cette mise en demeure par courrier recommandé.

Copie au salarié. La Commission envoie en même temps au salarié une copie de cette mise en demeure.

1979, c. 45, a. 111.

Congédiement interdit.

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement.

Plainte à un commissaire du travail.

123. Un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour un des motifs énoncés à l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits, doit le faire auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail (chapitre C-27), au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement à cause de l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail. Les articles 15 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 ainsi que les articles 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors, en faisant les adaptations nécessaires.

Délai.

Malgré l'article 16 du Code du travail, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 30 jours. Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise au commissaire général du travail ne peut être opposé au plaignant.

Domestique.

Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique; il peut cependant ordonner à l'employeur de verser à ce domestique, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période maximum de trois mois.

Intervention de la Commission.

La Commission peut intervenir devant le commissaire du travail.

1979, c. 45, a. 123.

Plainte de congédiement.

124. Le salarié qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

1979, c. 45, a. 124.

Infraction et peine. **139.** Commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de 200 \$ à 500 \$ et pour toute infraction subséquente dans les deux ans, d'une amende de 500 \$ à 3 000 \$, l'employeur qui:

- 1° sciemment, détruit, altère ou falsifie
 - a) un registre;
 - b) le système d'enregistrement; ou
 - c) un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement.

2° omet, néglige ou refuse de tenir un document visé au paragraphe 1°.

1979, c. 45, a. 139.

Infraction et peine. **140.** Commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de 200 \$ à 500 \$ et pour toute infraction subséquente dans les deux ans d'une amende de 500 \$ à 3 000 \$, quiconque:

1° entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions;

2° la trompe par réticence ou fausse déclaration;

3° refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi;

4° cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête;

5° est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements; ou

6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement.

1979, c. 45, a. 140.

Secrétaire et personnel de
la Commission.

155. Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission du salaire minimum, en fonction le 15 avril 1980, deviennent sans autre formalité, secrétaire et membres du personnel de la Commission des normes du travail.

1979, c. 45, a. 155.

REFERENCES

- (1) Travail Canada, "Le travail à temps partiel au Canada", Rapport de la Commission d'Enquête sur le Travail à temps partiel, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1983, p. 10.
- (2) Gouvernement du Québec, "Les femmes ça compte", profil socio-économique des québécoises, 1984, p. 22.
- (3) *ibid.*
- (4) *ibid.*
- (5) *ibid.*, p. 127.
- (6) Institut de Recherche appliquée sur le travail (IRAT) "Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité. Le passé, le présent et le futur." Synthèse de Jacques Gauthier, d'après une recherche réalisée par Hélène David, Bulletin 26, août 1984, p. 61.
- (7) IRAT, opus citée.
- (8) Statistiques Canada, cat. 71-001, décembre 1982.

- (9) "Les femmes ça compte", opus citée, p. 80-81.
- (10) Conseil du Statut de la femme, "La législation du travail et les femmes en emploi", Reine Grenier, Service de la recherche, 1984 - 06 - 07, p. 4.
- (11) "Le travail à temps partiel au Canada", opus citée, p. 52.
- (12) *ibid* p. 54.
- (13) Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), "Femmes, travail et entreprises", Document témoin au colloque du 28 octobre 1982, p. 21.
- (14) "Microtechnologie et emploi: Questions d'importance pour les femmes", p. 4-5.
- (15) *ibid*.
- (16) "Femmes, travail et entreprises", opus citée p. 18.
- (17) *ibid* p. 19.
- (18) opus citée, p. 27-28.
- (19) Bill 16, 1er juillet 1964.

- (20) Lalonde, Michelle, *Maintenant*, no. 140, nov. 1974,
"Anatomie du Féminisme", p. 17.
- (21) Gouvernement du Québec, Conseil du Statut de la
femme, "Les femmes et l'Emploi", 1983 - 10 - 19,
p. 2.
- (22) *ibid.* p. 10.
- (23) *ibid.* p. 11.
- (24) *ibid.*
- (25) David, Hélène, *Interventions Economiques*, prin-
temps 84, no. 12-13, "L'action
positive et le Mouvement syn-
dical au Québec", p. 171.

BIBLIOGRAPHIE

- Conseil du Statut de la Femme, "La législation du travail et les femmes en emploi", Reine Grenier, Service de la recherche, 1984-06-07, 38 p.
- David, Hélène, Interventions Economiques, printemps 84, no. 12-13, "L'action positive et le mouvement syndical au Québec", p. 163-181.
- Ecole des Hautes Etudes commerciales, "Femmes, travail et entreprises", document témoin au colloque du 28 octobre 1982, 273 p.
- Gouvernement du Québec, Conseil du Statut de la Femme, "Les femmes et l'emploi", 1983-10-19, 64 p.
- Gouvernement du Québec, "Les femmes ça compte", profil socio-économique des québécoises, 1984, 200 p.
- Institut de Recherche appliquée sur le travail (IRAT), "Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité. Le passé, le présent et le futur", Synthèse de Jacques Gauthier, d'après une recherche réalisée par Hélène David, Bulletin 26, août 1966, 66 p.
- Lalonde, Michelle, Maintenant, no. 140, nov. 1974, "Anatomie du Féminisme", p. 15 à 25.

- Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes, juillet 82.

- Texte législatifs:
 - Loi sur les normes du travail et ses règlements;
 - Loi sur la santé et la sécurité du travail;
 - Code du travail du Québec;
 - Code canadien du travail;
 - Charte des droits et libertés de la personne.

- Travail Canada, "Le travail à temps partiel au Canada", Rapport de la Commission d'Enquête sur le travail à temps partiel, Ministre des approvisionnements et Services-Canada, 1983, 254 p.