

Avis

Mémoire sur le projet
de loi n° 143, Loi
modifiant la Loi sur
les normes du travail
et d'autres dispositions
législatives

NOVEMBRE 2002

Le présent mémoire a été adopté par les membres du Conseil du statut de la femme lors de l'assemblée du 24 mai 2002.

Les membres du Conseil étaient alors Diane Lavallée, présidente, Michèle Taïna Audette, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp et Denise Trudeau.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Ce mémoire a été coordonné à la Direction de la recherche et de l'analyse

Recherche et rédaction
Ginette Plamondon

Soutien technique et révision
Francine Bérubé

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326
Téléphone : 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-40211-1

© Gouvernement du Québec

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE PREMIER — LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LES FEMMES	7
1.1 Des caractéristiques du travail des femmes.....	7
1.2 La conciliation des responsabilités familiales, parentales et professionnelles.....	8
CHAPITRE II — LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES.....	11
2.1 Absences pour raisons familiales et parentales	11
2.2 Présence requise	12
2.3 Congé de maternité.....	13
2.4 Congé de paternité.....	13
2.5 Congé parental.....	14
CHAPITRE III — LA PORTÉE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LA PROTECTION DES SALARIÉS	15
3.1 Les gardiennes.....	15
3.2 Les domestiques résidentes	17
3.3 La protection du statut de salarié.....	17
3.4 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	18
3.5 Le harcèlement psychologique au travail.....	19

CHAPITRE IV — LA DURÉE DU TRAVAIL	21
4.1 Les jours fériés, chômés et payés	21
4.2 Absences pour cause de maladie ou d'accident	22
4.3 Les congés annuels.....	22
4.4 Les pauses durant le travail	24
4.5 La durée normale de travail.....	25
4.6 Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	25
CHAPITRE V — LE SALAIRE MINIMUM.....	29
5.1 La garantie du paiement du salaire minimum	29
5.2 Le paiement de divers frais	30
CHAPITRE VI — LES TRAVAILLEUSES DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT ..	31
CONCLUSION	33
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME	35
BIBLIOGRAPHIE	37

INTRODUCTION

Les conditions de travail des femmes ont toujours représenté un intérêt de premier ordre pour le Conseil du statut de la femme. Si la présence des femmes sur le marché du travail n'est plus remise en question et qu'elles percent de plus en plus dans des emplois procurant de bonnes conditions de travail, il reste qu'un grand nombre d'entre elles se retrouvent encore parmi la main-d'œuvre moins spécialisée et non syndiquée.

La dernière révision importante de la Loi sur les normes du travail remonte au début des années 90, avec des amendements portant sur des sujets particuliers tels le travail des enfants et les disparités de traitement. Il y a donc plus de dix ans que les normes minimales d'emploi ont fait l'objet d'une réflexion systématique. Nous saluons donc la décision du ministre du Travail de proposer le projet de loi actuel qui constitue une refonte en profondeur de cette si importante législation du travail. Nous y voyons un désir d'adapter la Loi sur les normes du travail aux nouvelles réalités du travail qui prévalent au Québec.

Nous constatons avec plaisir que les objectifs visés par les modifications du projet de loi n° 143 s'inscrivent en continuité avec ceux poursuivis par d'autres grandes politiques gouvernementales. Qu'il suffise de nommer la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, la politique familiale québécoise de même que la politique jeunesse québécoise. Nous y voyons un souci de cohérence que nous tenons à souligner.

Le Conseil du statut de la femme accueille d'autant plus favorablement la proposition du ministre du Travail, parce qu'il y trouve des progrès très importants pour les travailleuses et les travailleurs. Ces modifications, que nous souhaitons ardemment voir adoptées le plus tôt possible, permettraient aux salariées et aux salariés de mieux harmoniser leur travail avec les autres responsabilités de leur vie ainsi que de protéger leur emploi en cas d'événements incontrôlables. Certaines de ces propositions sont attendues depuis longtemps.

Nous tenons à souligner dès à présent les améliorations envisagées qui nous semblent les plus intéressantes. Le projet de loi n° 143 innove en introduisant pour la première fois un véritable droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Il est tout aussi avant-gardiste dans sa proposition relative au harcèlement psychologique. Au regard des aides familiales, le projet de loi prévoit l'abolition de toute distinction dans les normes minimales de travail qui s'appliquent aux domestiques qui résident chez leur employeur et celles qui n'y résident pas. De plus, il assujettit à la loi les personnes qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée. Parmi les autres avancées que contient le projet de loi n° 143, nous nous réjouissons de l'assouplissement des conditions d'accès au congé pour raisons familiales ou parentales, de l'introduction d'un véritable congé lorsque la présence de la salariée ou du salarié est requise auprès d'un des membres de la famille en raison d'une maladie ou d'un accident grave et de l'enchâssement de certaines

dispositions relatives au congé de maternité dans le texte de loi plutôt que de les laisser dans le Règlement sur les normes du travail. Le Conseil est également heureux des propositions du ministre du Travail au regard des jours fériés, chômés et payés.

Le présent mémoire contient donc la position du Conseil du statut de la femme au regard des propositions d'amendements prévus dans le projet de loi n° 143. Sur certains sujets, nous amenons des recommandations que nous avons émises lors de la révision de 1990 mais qui n'ont pas encore été accueillies. Comme elles sont toujours d'actualité, nous avons jugé utile de les reprendre à l'occasion de cette commission parlementaire. D'autres recommandations sont tirées d'une étude que nous avons réalisée en 2000 où nous analysons l'importance du travail atypique et ses effets sur les conditions de travail des femmes¹. Et, finalement, certaines de nos recommandations ont déjà été présentées au ministre du Travail lors de la consultation sur les normes du travail qu'il a menée au printemps 2002.

Tout au long de ce mémoire nous illustrerons à quel point la Loi sur les normes du travail constitue une législation du travail fondamentale pour les femmes pour les protéger contre l'arbitraire et l'abus. Nous détaillerons les réalités et les besoins particuliers des femmes vis-à-vis de cette loi à travers cinq éléments que sont la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, la portée de la loi dans son ensemble et la protection qu'elle accorde aux nouveaux salariées et salariés, la question de la durée du travail de même que le salaire minimum. Finalement, nous souhaitons attirer l'attention du ministre sur la situation particulière des travailleuses du vêtement.

¹ Lucie DESROCHERS. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p. et Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, 2000, 71 p.

CHAPITRE PREMIER — LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LES FEMMES

Il n'est sans doute pas nécessaire de démontrer l'importance de la Loi sur les normes du travail pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs et, en particulier, pour ceux qui ont un faible pouvoir de négociation, qu'il soit individuel ou collectif. Cette loi représente souvent leur unique outil contre l'arbitraire et l'abus.

Mais pourquoi un organisme comme le Conseil du statut de la femme s'intéresse-t-il à cette loi du travail? Les femmes, pour plusieurs raisons, sont particulièrement concernées par cette loi. Cela tient d'abord aux caractéristiques spécifiques de leurs conditions de travail qui font d'elles des travailleuses qui gagnent un revenu moins élevé que les hommes, qui sont surreprésentées parmi les travailleurs au salaire minimum et qui sont faiblement syndiquées. De plus, la réalité de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales fait en sorte que, si les femmes sont maintenant très présentes sur le marché du travail, elles doivent également continuer d'assumer la très grande majorité des responsabilités familiales. Si les femmes sont si concernées par les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail, c'est aussi que certaines politiques gouvernementales ont eu des effets sur la réalité des femmes en tant que mères et travailleuses. À titre d'exemple, nous pouvons citer le cas du virage ambulatoire qui a transformé nombre de femmes en « aidantes naturelles ». Il s'agit là d'un rôle parfois fort difficile à concilier avec la réalité de travailleuses.

Nous croyons essentiel de préciser ces réalités de la vie des femmes car le projet de loi n^o 143 apporte des modifications importantes qui permettront de soutenir les femmes dans leur vie de travailleuses, mais également dans tous les autres rôles que la société leur confie. De plus, quelques dispositions renforcent certaines protections qui intéressent particulièrement les femmes.

1.1 Des caractéristiques du travail des femmes

Plusieurs indicateurs nous permettent de tracer un rapide portrait de la situation des femmes sur le marché du travail. Ces données sont essentielles pour bien comprendre en quoi les femmes sont spécifiquement concernées par la Loi sur les normes du travail. Ainsi, les femmes gagnent toujours un salaire horaire qui représente seulement 83,4 % du salaire horaire moyen des hommes. Pour ce qui est du salaire hebdomadaire moyen, les femmes gagnent 71,5 % du salaire masculin². Le salaire annuel féminin, quant à lui, n'est que de 65,3 % de celui des hommes. Ces écarts salariaux s'expliquent par plusieurs facteurs dont les types d'emplois choisis par les femmes et les hommes, l'iniquité salariale entre les emplois à prépondérance masculine et féminine, le faible taux de syndicalisation des emplois occupés par les femmes, le travail à temps partiel, temporaire

² Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre. *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui*, Montréal, CIAFT, 2000, p. 3, (page consultée le 2 décembre 2000), adresse URL : <http://ciaft.qc.ca/caf/situation2.html>

ou occasionnel où les femmes sont surreprésentées³. Ces données illustrent à quel point les femmes sont dans des situations plus vulnérables sur le marché du travail et comment la Loi sur les normes du travail est importante pour sauvegarder des conditions de travail minimales acceptables.

La Loi sur les normes du travail déterminent le taux de salaire minimum qui doit être versé à tous les salariées et les salariés. Or, les femmes représentent presque les trois quarts des travailleurs au salaire minimum⁴. Ceci s'explique principalement par le fait que les femmes constituent 85 % de la main-d'œuvre du secteur des services. Or, c'est précisément dans ce secteur d'activité que l'on rencontre le plus grand nombre d'emplois au salaire minimum⁵.

Le faible taux de syndicalisation des emplois occupés par les femmes est un autre aspect de la réalité des femmes sur le marché du travail. Ainsi, d'après une recherche réalisée par le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, en 2000, 37,5 % des emplois occupés par des femmes sont régis par une convention collective alors que pour les hommes, cette proportion se situait à 42,2 %⁶. Or, il est reconnu que l'absence de syndicat dans une entreprise laisse souvent davantage place à l'arbitraire dans la détermination des conditions de travail. C'est alors la Loi sur les normes du travail qui vient fixer les conditions minimales de travail qui s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs. D'où l'importance pour les femmes de se faire entendre sur les modifications que le ministre du Travail envisage d'apporter à la Loi sur les normes du travail.

1.2 La conciliation des responsabilités familiales, parentales et professionnelles

La Loi sur les normes du travail, dans sa version actuelle, prévoit déjà la possibilité pour les salariées et les salariés de s'absenter de leur emploi, sans que le lien d'emploi ne soit rompu, dans diverses circonstances liées à la conciliation des responsabilités familiales, parentales et professionnelles. Il importe, en effet, de ne pas perdre de vue que les personnes actives sur le marché du travail ne sont pas que des travailleuses et des travailleurs. Elles et ils vivent dans des familles, ont des parents, des enfants, des frères et des sœurs. Les salariés doivent aussi, au-delà de leurs obligations professionnelles, consacrer du temps et de l'énergie à leurs responsabilités familiales.

Or, la réalité de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales ne se vit pas de la même façon selon que l'on est un homme ou une femme. **Plusieurs données viennent confirmer cette affirmation. En effet, qu'il s'agisse des soins aux enfants, des travaux domestiques, de l'heure des repas ou des loisirs, en présence des enfants ou pas, les femmes consacrent toujours plus de temps que les hommes à ces**

³ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. *La révision des normes du travail : reconnaître le travail des Québécoises*, Montréal, CIAFT, 2002, p. 1, (page consultée le 5 septembre 2002), adresse URL : <http://www.ciaft.qc.ca/pubress/reforme-code-1.html>

⁴ *Idem*, p. 2.

⁵ Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre. *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui*, op. cit., p. 3.

⁶ *Idem*.

activités⁷. Des données indiquent que dans une famille québécoise, le nombre de minutes consacrées quotidiennement aux travaux domestiques (travail ménager, soins aux membres du ménage, achats et services) est de 153 pour les hommes et de 295 pour les femmes⁸. En fait, une étude de Statistique Canada publiée en 2001 affirme que, en combinant le travail salarié et le travail domestique, les femmes cumulaient 7,8 heures de travail par jour comparativement à 7,5 heures pour les hommes. Une différence qui peut paraître minime au quotidien, mais qui représente deux semaines de travail supplémentaires par année pour les femmes⁹. De plus, la réalité de la conciliation travail-famille est particulièrement difficile pour les personnes qui sont chefs de famille monoparentale. Or, la très vaste majorité de celles-ci sont des femmes. Toutes ces données illustrent bien certains motifs qui contribuent à l'intérêt particulier des femmes et du Conseil du statut de la femme à ce projet de loi sur les normes du travail.

⁷ Cynthia SYLVER. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », s.l., Statistique Canada, *Tendances sociales canadiennes*, 2000, n° 11-008 au Catalogue, p. 25-29.

⁸ Sophie GAGNON. « Travail ou famille? Les deux! », *L'Actuelle*, Montréal, novembre 2000, p. 6-10.

⁹ Françoise GUÉNETTE. « La guerre du temps », *Gazette des femmes*, vol. 23, n° 4, novembre-décembre 2001, p. 15-34.

CHAPITRE II — LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES

Comme nous l'avons indiqué au chapitre premier, les travailleuses et les travailleurs vivent dans des familles. Des responsabilités découlent de leur statut de parents, de conjointes et de conjoints, de filles ou de fils. Il est largement reconnu que les femmes assument la plus grande partie des responsabilités familiales. Elles sont évidemment sollicitées en tant que mères, mais elles le sont de plus en plus comme « aidantes naturelles » auprès de parents vieillissants ou à l'endroit d'un membre de la famille nécessitant des soins notamment dans le contexte du virage ambulatoire. Les mesures se rapportant à la conciliation travail-famille les touchent donc au premier chef.

Le Conseil du statut de la femme se réjouit des très nombreuses améliorations apportées par le projet de loi sur les normes du travail au regard des besoins des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation travail-famille. Nous apprécions particulièrement les améliorations apportées au congé pour raisons familiales ou parentales, l'instauration d'un nouveau congé pour assister une personne de sa famille qui a besoin d'aide, l'amélioration de certaines modalités du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et du congé pour adoption. Nous appuyons notamment les modifications qui visent à harmoniser la Loi sur les normes du travail avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance-parentale.

Depuis longtemps le Conseil du statut de la femme souhaite que les législations du travail permettent plus de marge de manœuvre aux parents, père et mère, pour qu'ils puissent concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Nous sommes heureuses de constater que nos efforts n'ont pas été vains et que le gouvernement a entendu certaines de nos recommandations.

2.1 Absences pour raisons familiales et parentales

Une des premières conditions pour permettre une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles est certainement la possibilité pour une ou un salarié de pouvoir s'absenter de son travail sans que le lien d'emploi ne soit menacé. Le législateur a d'ailleurs reconnu ce besoin en prévoyant divers congés pour événements familiaux dans la Loi sur des normes du travail, notamment la possibilité de s'absenter pour remplir des obligations à l'égard d'un enfant.

Toutefois, la loi, dans sa formulation actuelle, prévoit de très nombreuses restrictions à l'exercice de ce droit. Le projet de loi déposé par le ministre du Travail prévoit une amélioration majeure. L'article 29 du projet de loi propose la modification suivante :

« 79.7 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

« Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

« Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. »

Le Conseil du statut de la femme accueille très positivement cette proposition. D'ailleurs, elle correspond très étroitement à la recommandation que nous avons faite au ministre du Travail sur ce sujet lors de la consultation menée au printemps 2002. Nous nous réjouissons du fait que l'accès à ce congé se fasse avec plus de souplesse. En effet, l'augmentation du nombre de jours d'absences possibles resterait sans effet positif pour les personnes qui en ont besoin si les conditions pour y avoir accès demeuraient aussi rigides que maintenant. Les absences sont souvent nécessaires pour des cas et des circonstances tout à fait prévisibles telles une visite chez le médecin avec un enfant ou l'hospitalisation d'une mère malade. De plus, nous apprécions que la portée de l'article soit élargie afin d'y inclure d'autres membres de la famille que l'enfant, ce qui reflète la réalité quant aux diverses personnes pour lesquelles les salariées et les salariés doivent assumer des responsabilités.

Toutefois, considérant qu'il s'agit d'un congé utilisé majoritairement par des femmes, souvent à faible revenu et qui peuvent difficilement se passer d'une journée de salaire, nous souhaitons que le ministre du Travail étudie la possibilité qu'une ou des journées leur soient payées. Il s'agirait là d'une reconnaissance de l'apport de ces travailleuses et travailleurs à la société.

2.2 Présence requise

Nous l'avons vu plus haut, les femmes sont les premières concernées lorsqu'il s'agit d'aider des membres de la famille malades ou victimes d'accident. Déjà en 2000, dans son avis sur le virage ambulatoire, le Conseil¹⁰ souhaitait que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de permettre à une ou un salarié de s'absenter du travail pendant quatre-vingt-dix jours au maximum quant elle ou il a choisi d'agir en tant qu'aidante ou aidant auprès de ses enfants, ses parents, ses grands-parents, son conjoint ou sa conjointe,

¹⁰ Conseil du statut de la femme. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, le Conseil, 2000, p. 53.

les enfants de son conjoint ou de sa conjointe ainsi que les parents de son conjoint ou de sa conjointe.

À nouveau, nous recevons avec grande satisfaction la proposition du ministre du Travail qui vise à inscrire ce nouveau droit dans la Loi sur les normes du travail, en reconnaissant ainsi que des périodes plus longues sont souvent nécessaires aux travailleuses et aux travailleurs afin de prendre soin d'un proche. Nous sommes satisfaites de la formulation du nouvel article 79.8 qui se lit comme suit :

« Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze semaines au cours des douze derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. »

De plus, le projet de loi prévoit que le salarié qui se prévaut de ce congé doit être réintégré dans son poste habituel à son retour au travail et les avantages sociaux auxquels il aurait normalement droit doivent être maintenus.

2.3 Congé de maternité

Nous constatons que plusieurs dispositions relatives aux modalités du congé de maternité qui se trouvent actuellement dans le Règlement sur les normes du travail sont ramenées dans le texte de la loi. De plus, le projet de loi n^o 143 abroge le pouvoir de réglementation du gouvernement sur divers aspects liés à la durée du congé de maternité.

Nous croyons qu'il s'agit là d'une décision judicieuse. D'une part, ceci évitera que le règlement et la loi en viennent à s'opposer au fil des changements qui pourraient leur être apportés avec le temps. D'autre part, comme la Loi sur les normes du travail fixe la durée du congé de maternité, il est souhaitable que les modalités relatives à la prise de ce congé se retrouvent également dans la loi. Finalement, contrairement à un règlement dont le gouvernement peut fixer le contenu sans consultation, un changement à la Loi sur les normes du travail implique un processus transparent où l'ensemble des acteurs concernés peuvent faire valoir leurs préoccupations. Pour ces motifs, nous apprécions la proposition du ministre du Travail.

2.4 Congé de paternité

Si la maternité constitue un moment important de la vie de nombre de travailleuses, l'expérience de la paternité l'est sûrement tout autant. D'ailleurs, un nombre de plus en plus important d'hommes souhaitent être davantage présents auprès de leurs enfants et prendre une part active à la vie de la famille. Il est reconnu que plus un adulte s'implique

tôt dans la vie d'un enfant, plus les liens qui les unissent seront forts et faciliteront leurs relations.

Pourtant, actuellement, les perceptions sociales et culturelles à l'égard des pères qui souhaitent s'impliquer dans la conciliation travail-famille font en sorte que ceux-ci se sentent parfois marginalisés. Des études ont même démontré que des hommes doivent user de stratagèmes pour pouvoir s'absenter du travail à des fins de conciliation travail-famille¹¹. Or, actuellement, la Loi sur les normes du travail prévoit un congé de paternité non rémunéré d'une durée de cinq jours, ce qui est peu pour un père qui souhaite s'investir davantage auprès de son enfant dès sa naissance.

C'est pourquoi nous sommes heureuses que le projet de loi n° 143 propose, en cohérence avec la Loi sur l'assurance parentale, d'allonger le congé de paternité pour le porter à cinq semaines. De plus, le projet de loi prévoit que, au terme de ce congé, le salarié devra réintégrer son poste habituel. Il s'agit là d'une protection extrêmement importante pour permettre un accès réel à ce congé et qui nécessite pour sa pleine application la mise en vigueur de l'assurance parentale québécoise.

2.5 Congé parental

Parmi l'ensemble des mesures inscrites dans les législations du travail qui supportent l'exercice de la parentalité, autant des femmes que des hommes, le congé parental est extrêmement important.

Le projet de loi déposé par le ministre du Travail prévoit de nombreuses bonifications de ce congé. Ainsi, il est proposé de permettre à la personne qui se prévaut de ce congé de revenir au travail à temps partiel si la durée de ce congé n'est pas expirée. De plus, la ou le salarié devra réintégrer son poste habituel au retour de ce congé. Le maintien des avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite) auxquels le bénéficiaire du congé avait droit lorsqu'il était au travail constitue également une bonification importante.

De plus, le projet de loi propose de modifier le libellé de l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail afin de spécifier que les personnes qui adoptent un enfant ont droit à un congé parental si l'enfant est d'âge mineur. Cette disposition remplacerait celle qui permet le congé parental pour adoption à condition que l'enfant n'ait pas atteint l'âge à compter duquel il est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire. Cette modification correspond à la recommandation du Conseil sur ce sujet.

À nouveau, le Conseil du statut de la femme salue ces propositions. Elles constituent des avancées sociales importantes pour les travailleuses et les travailleurs du Québec en reconnaissant l'importance de leur rôle parental.

¹¹ Germain DULAC. *Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits*, Montréal, Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill, 1998, p. 75.

CHAPITRE III — LA PORTÉE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LA PROTECTION DES SALARIÉS

Parmi les nombreuses avancées que prévoit le projet de loi n° 143, se trouve une augmentation du nombre des salariés qui pourront se prévaloir des droits prévus par la Loi sur les normes du travail, comme les gardiennes, alors que les normes particulières s'appliquant aux domestiques qui résident chez leur employeur seront, pour leur part, abolies. Le projet de loi prévoit également que le statut des salariés sera protégé dans certaines circonstances afin d'éviter que ceux-ci ne deviennent de faux travailleurs autonomes. Des modifications intéressantes sont apportées aux conditions relatives à l'exercice du recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante. Le projet de loi innove de façon majeure sur la question du harcèlement psychologique en introduisant une définition de ce phénomène de même que la responsabilité de l'employeur.

3.1 Les gardiennes

La Loi sur les normes du travail définit ainsi les gardiennes : « Un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, y compris le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne¹². » Or, ces personnes sont actuellement exclues de l'application de la loi « si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives¹³ ».

Le projet de loi propose une bonification majeure de la situation de ces travailleuses. Ainsi, l'article 3 indique qu'elles pourront être protégées par la loi sauf si cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire. Toutefois, les dispositions relatives à la durée normale de la semaine de travail ne s'appliqueraient pas à cette catégorie de salariées.

Le Conseil accueille positivement cette nouvelle protection à l'égard de ces travailleuses qui sont presque exclusivement des femmes. Nous, à l'instar de plusieurs autres organisations vouées à l'amélioration des conditions de vie des femmes, avons comme objectif l'assujettissement des gardiennes à la Loi sur les normes du travail. Déjà lors de la consultation menée par le ministre du Travail au printemps 2002, nous avons recommandé que les gardiennes soient protégées par la loi au regard de plusieurs normes.

Nous comprenons et trouvons raisonnable la formulation de l'article 2 du projet de loi, que les personnes qui effectuent les tâches de gardiennage dans un cadre bénévole au sein d'un organisme communautaire ne seront pas couvertes par la Loi sur les normes du travail. Les personnes qui font le choix de s'impliquer bénévolement dans leur communauté en offrant ce type de services ne doivent pas être assujetties à la Loi sur les normes du travail.

¹² Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, art. 3, 2°.

¹³ *Idem*.

Nous reconnaissons que la capacité d'un employeur à faire bénéficier les gardiennes de la protection de la Loi sur les normes du travail est limitée par le coût que représentent certaines normes. Nous concevons que, si les gardiennes sont des travailleuses au même titre que toutes les autres, leurs employeurs ne peuvent être considérés des employeurs comme les autres. Nous croyons donc que des mesures de soutien devraient accompagner l'application de la Loi sur les normes du travail aux employeurs de ces gardiennes. Il faudrait notamment étudier la possibilité d'offrir un soutien financier aux familles à bas revenu ayant des besoins particuliers, soit par l'entremise de la politique familiale ou par la fiscalité.

Le projet de loi n° 143 précise également que le taux du salaire minimum versé aux personnes qui font du gardiennage sera fixé par règlement et devra atteindre le taux du salaire minimum général cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi. Nous considérons que ce délai est trop long. En effet, il faut se rappeler que le taux du salaire minimum établit une norme en deçà de laquelle le travail n'est pas rémunéré décentement. Après avoir fait ce constat et avoir accepté qu'une rectification ait lieu, le plus tôt possible semble le mieux pour ces travailleuses qui bénéficient d'une faible rémunération. **C'est pourquoi nous croyons qu'un délai de deux ans après l'entrée en vigueur de la loi serait suffisant pour permettre aux employeurs de s'adapter à cette nouvelle réalité et permettre au gouvernement de mettre en place des programmes de soutien financier à leur intention.**

Par ailleurs, nous souhaitons attirer l'attention du ministre sur la situation des personnes rémunérées par l'entremise d'un chèque emploi-service. Ces personnes fournissent une assistance aux personnes âgées, malades ou handicapées et sont rémunérées au moyen du chèque emploi-service. Elles travaillent dans le cadre de programmes publics visant le maintien à domicile et, par conséquent, contribuent à réduire les coûts des services de santé et des services sociaux.

Actuellement, les personnes qui rendent des services de gardiennage et qui sont rémunérées par le biais du chèque emploi-service sont, généralement, payées au taux de salaire minimum ou légèrement au-dessus. Elles ont également droit au congé annuel de même qu'aux couvertures sociales destinées aux salariées et salariés (assurance-emploi, régime de retraite, accidents de travail, etc.).

Nous comprenons du projet de loi n° 143 que ces personnes seront dorénavant assujetties à la Loi sur les normes du travail puisque les tâches qu'elles effectuent, soit le gardiennage de personnes dans le logement de celles-ci, correspondent à la définition qu'en donne l'article 2 du projet de loi. De plus, afin de ne pas imposer une charge trop lourde aux employeurs de ces personnes, nous croyons qu'un soutien financier supplémentaire devrait être accordé aux personnes qui embauchent des aides familiales en vertu de ce programme.

3.2 Les domestiques résidentes

La Loi sur les normes du travail, dans sa forme actuelle, prévoit des protections différentes aux travailleuses domestiques en fonction du fait qu'elles résident ou pas chez leur employeur. Ainsi, les domestiques qui habitent chez leur employeur sont assujetties à une semaine normale de travail plus longue et à un taux de salaire minimum plus faible que le taux de salaire minimum général.

Le projet de loi n° 143 prévoit l'abolition de toutes distinctions entre ces deux types de travailleuses. Le Conseil accueille avec beaucoup de satisfaction cette modification. Ces distinctions n'étaient pas sans rappeler un autre âge qui ne correspond en rien à la réalité du Québec moderne.

Toutefois, nous souhaitons attirer l'attention du ministre sur l'importance de veiller à ce que l'interdiction faite à un employeur d'exiger un montant pour la chambre et la pension d'un domestique prévu dans la loi actuelle¹⁴, soit appliquée. Dans le cas contraire, les gains apportés aux domestiques résidentes par le projet de loi n° 143 seraient rapidement annulés. La Commission des normes du travail pourrait porter une attention particulière à cette question en informant les employeurs et les salariés concernés par cette disposition légale.

3.3 La protection du statut de salarié

Le marché du travail se modifie et l'une des manifestations les plus marquantes de cette évolution est l'augmentation de la proportion de la main-d'œuvre qui travaille autrement que sur la base d'un emploi salarié à durée indéterminée à temps plein toute l'année. Les emplois atypiques se multiplient; il en est ainsi du travail à temps partiel, du travail autonome qui regroupe une bonne partie de gens qualifiés « d'entrepreneurs dépendants », des contrats de travail à durée déterminée et, dans une certaine mesure, du travail à domicile. Ces formes de travail résultent en bonne partie d'une recherche de flexibilité de la main-d'œuvre de la part des entreprises.

Notre étude sur le travail atypique¹⁵ a révélé que l'augmentation de ces formes de travail s'accompagnait souvent de précarité et que les effets négatifs du travail atypique touchaient davantage les femmes que les hommes. La précarité prend souvent le visage de l'absence de protections adéquates des lois du travail, notamment de la Loi sur les normes du travail. En effet, les lois du travail ont été conçues pour répondre d'abord aux besoins d'une main-d'œuvre salariée standard. Elles sont encore souvent mal adaptées aux besoins des travailleuses et des travailleurs atypiques. La progression du travail atypique fait donc en sorte qu'une portion croissante de la main-d'œuvre se trouve privée de protections législatives auxquelles elle aurait droit.

¹⁴ *Idem*, art 51.0.1.

¹⁵ Lucie DESROCHERS. *Op. cit.*

Le projet de loi n° 143 prévoit une protection intéressante à l'égard du statut de salarié. Ainsi, l'article 53 précise que : « Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services. » Nous comprenons de cette disposition que le ministre du travail souhaite éviter que des salariés voient leur statut transformer arbitrairement alors que les changements apportés par l'employeur ne justifient pas une telle modification.

Nous accueillons positivement cette intention du ministre. Pour le Conseil du statut de la femme, le statut de tout salarié doit être protégé. Nous mettons une certaine confiance dans cette disposition législative. Nous espérons qu'elle pourra donner prise aux salariées et salariés qui voient leur statut menacé et qu'elle pourra les appuyer dans leurs démarches auprès de la Commission des normes du travail.

Toutefois, nous croyons que d'autres dispositions visant à combattre la précarisation de l'emploi devraient également être adoptées. En ce sens, nous rappelons notre principale recommandation qui consiste à demander que la Loi sur les normes du travail oblige un employeur à offrir les mêmes conditions de travail aux salariées et aux salariés à temps partiel et temporaires (contrat de travail à durée déterminée, emploi occasionnel, emploi saisonnier) que celles offertes aux salariées et aux salariés permanents à temps plein qui effectuent les mêmes tâches, y compris lorsque le travail est exécuté au domicile de la salariée ou du salarié.

Nous croyons également qu'un employeur ne devrait pouvoir imposer à une salariée ou à un salarié embauché pour travailler à la place d'affaires de l'employeur l'obligation de travailler à domicile.

Enfin, la situation des personnes embauchées par l'entremise d'une agence de placement temporaire devrait être clarifiée au bénéfice des travailleuses et des travailleurs concernés. Ainsi, le Conseil du statut de la femme souhaite que, dans le cas d'une relation de travail mettant en présence une salariée ou un salarié, une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, l'agence de placement temporaire soit clairement désignée comme l'employeur aux fins d'application de la Loi sur les normes du travail. C'est d'ailleurs dans ce sens qu'évoluent les jurisprudences récentes.

3.4 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

La Loi sur les normes du travail prévoit actuellement la possibilité de recours pour les salariées et les salariés qui justifient de trois ans de service continu et qui sont victimes d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Il s'agit d'une mesure qui vise à protéger les salariées et les salariés de l'arbitraire des employeurs, lequel peut s'exercer de multiples façons mais dont la plus extrême est certainement le congédiement.

Le projet de loi n° 143 propose de ramener de trois à deux ans la durée de service continu nécessaire pour que le recours à cette protection puisse être exercé. **Le Conseil du statut de la femme appuie cette proposition du ministre du Travail.** Cette période correspond, selon nous, à une durée valable à la vérification des aptitudes du personnel et pour établir un lien de confiance entre l'employeur et la salariée ou le salarié.

3.5 Le harcèlement psychologique au travail

Le harcèlement psychologique au travail est une question qui nous préoccupe beaucoup et qui a été soulevée devant nous à plusieurs reprises par des représentantes des groupes de femmes. Aucune personne en emploi n'est à l'abri d'abus et aucun secteur d'activité n'en est exempt. De plus, selon le rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de subir ce type de harcèlement¹⁶.

Le Conseil du statut de la femme se réjouit de la décision du ministre d'inscrire dans la Loi sur les normes du travail une définition du harcèlement psychologique au travail, le droit d'un salarié à un milieu de travail exempt de ce type de harcèlement et l'obligation faite à l'employeur de prendre tous les moyens nécessaires pour préserver ce droit. L'existence de recours pour le salarié qui serait lésé dans ce droit vient lui conférer une réelle possibilité d'application, en autant que le fardeau de la preuve imposé ne soit pas indûment lourd.

Nous tenons à souligner l'audace du ministre du Travail. Ces propositions avant-gardistes sont excessivement importantes et permettront de venir en aide à des milliers de travailleurs et de travailleuses. De plus, cette législation permettra d'indiquer clairement que le harcèlement psychologique constitue une pratique inadmissible dans tout milieu de travail au Québec.

Pour poursuivre sur cette lancée, nous croyons que le gouvernement devrait inviter les ministères concernés (Travail, Santé et Services sociaux) à mettre en œuvre des programmes publics visant à prévenir et à contrer ce phénomène afin de mieux soutenir les victimes et d'informer les employeurs des nouvelles responsabilités qui leur sont dévolues.

¹⁶ *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, [ministère du Travail], 2001, p. 2.

CHAPITRE IV — LA DURÉE DU TRAVAIL

Le travail rémunéré prend certes une place très importante dans la vie d'une personne. La participation au marché du travail procure en effet des revenus, permet le développement et la mise en valeur d'aptitudes, offre l'occasion de participer au progrès de la société et un grand nombre de personnes y rattachent un statut social. Cependant, la vie propose d'autres activités et impose diverses responsabilités. La Loi sur les normes du travail représente un outil de premier ordre pour assurer un équilibre entre les exigences du marché du travail et les besoins des travailleuses et des travailleurs en termes de vie personnelle et familiale et de repos.

L'ensemble des normes se rapportant à la durée du travail constitue une armature cohérente qui permet d'instaurer un équilibre entre le travail et les autres aspects de la vie des salariées et des salariés. Après le salaire minimum, il s'agit sans doute des normes les plus importantes; elles touchent à la fois les jours fériés, les absences pour maladie ou accident, les congés annuels, les pauses, la durée normale de travail ainsi que le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.

4.1 Les jours fériés, chômés et payés

Dans sa formulation actuelle, la Loi sur les normes du travail prévoit qu'une compensation est versée aux salariés pour un jour férié seulement si celui-ci correspond à un jour ouvrable. De plus, pour y être admissible le salarié doit justifier de soixante jours de service continu. Ces conditions, très restrictives, ne sont plus adaptées à la réalité actuelle du travail. Conçues dans un contexte où la très vaste majorité des salariés occupaient des emplois standards à durée indéterminée, ces conditions d'accès ne peuvent être valables face à la grande diversité des statuts d'emploi actuels (temporaires, occasionnel, sur appel, etc.) et à la variété des horaires d'emploi.

En conséquence, le ministre du Travail propose d'enlever la notion de « jour ouvrable » pour donner droit au congé et de supprimer l'exigence relative au service continu. Il suffirait plutôt au salarié d'être présent le jour qui précède ou le jour qui suit le férié pour pouvoir se prévaloir de ce droit. Il propose également une nouvelle formule de calcul de l'indemnité qui correspondrait à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédentes.

Le Conseil du statut de la femme appuie sans réserve les propositions du ministre du Travail au chapitre des jours fériés, chômés et payés et du calcul de l'indemnité. Ces modifications s'inscrivent tout à fait dans le prolongement des recommandations du Conseil pour ce qui est de l'adaptation des législations du travail aux nouvelles réalités du travail, notamment la montée du travail atypique et permettent à ces travailleuses et travailleurs d'avoir accès à ces droits.

4.2 Absences pour cause de maladie ou d'accident

En vertu de l'article 122.2 de la Loi sur les normes du travail, le fait de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée ou un salarié qui justifie plus de trois mois de service continu parce qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois constitue une pratique interdite. C'est là la seule protection qu'accorde la loi aux personnes malades ou accidentées.

Le Conseil du statut de la femme accueille avec beaucoup de satisfaction la proposition du ministre d'instaurer un véritable droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident sans en subir des conséquences désastreuses au travail. En outre, les modifications envisagées représentent un progrès important pour la protection des travailleuses et des travailleurs :

- ✓ Le droit de s'absenter, sans salaire, pour cause de maladie ou d'accident pour une période d'au plus 26 semaines.
- ✓ Aucune exigence au regard d'une période de service continu pour avoir accès au congé.
- ✓ Le maintien des avantages sociaux offerts dans l'entreprise moyennant le paiement par l'employeur et le salarié des cotisations exigibles.
- ✓ L'obligation de réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages à la fin de son absence.

4.3 Les congés annuels

Les vacances annuelles représentent une période de repos nécessaire pour les travailleuses et les travailleurs. Si elles sont satisfaisantes sur le plan personnel, les vacances contribuent également à accroître la productivité au travail. Des vacances suffisamment longues pour permettre un ressourcement familial et social nous semblent particulièrement nécessaires pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs comme, par exemple, les personnes qui travaillent de nuit, sur appel ou dont les horaires sont irréguliers. Les vacances constituent pour elles une occasion de vivre au même rythme que les membres de leur famille et de leurs amies et amis; la durée de cette période revêt donc une importance certaine.

La vie familiale profite également de la période des vacances. En effet, surtout lorsque les parents peuvent prendre ensemble leurs vacances, les membres de la famille peuvent vivre à un autre rythme que celui auquel ils sont habitués. D'ailleurs, une enquête, menée en 1992-1993 auprès de plus de 400 mères, montre à quel point les vacances constituent une mesure jugée essentielle pour la conciliation travail-famille. En effet, plus de 90 % des mères interrogées, qu'elles vivent en couple ou seules avec leurs enfants, placent la

possibilité de prendre quatre semaines de vacances payées au deuxième rang des mesures essentielles, immédiatement après la déductibilité complète des frais de garde¹⁷.

Les amendements apportés en 1990 à la Loi sur les normes du travail au chapitre des vacances annuelles, en ramenant de dix à cinq ans le service continu nécessaire pour avoir droit à trois semaines continues de vacances, allaient en ce sens. Toutefois, cette norme est encore loin de celles applicables dans d'autres sociétés industrialisées; elle ne répond pas non plus aux prescriptions de la *Convention sur les congés payés* de l'Organisation internationale du travail adoptée en 1970. Cette convention, que le Canada n'a toutefois pas encore ratifiée, prévoit qu'après six mois de service continu, la travailleuse ou le travailleur devrait avoir droit à trois semaines de vacances à chaque année¹⁸.

De plus, en raison des motifs évoqués plus haut, nous croyons qu'un allongement de la durée des vacances annuelles est très souhaitable. C'est pourquoi **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 1. Qu'une salariée ou un salarié ait droit à un congé annuel payé d'une durée de trois semaines consécutives après un an de service continu;**

Que cette mesure s'applique de façon progressive, sur une période de cinq ans.

Il nous semble également souhaitable que la période de vacances soit prolongée lorsque la travailleuse ou le travailleur atteint cinq ans de service continu. À cette fin, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 2. Que la Loi sur les normes du travail prévoit qu'une salariée ou un salarié a droit à un congé annuel payé d'une durée minimale de quatre semaines consécutives après cinq ans de service continu;**

Que cette mesure s'applique de façon progressive, sur une période de cinq ans.

La progressivité de l'application de ces changements pourrait s'appliquer comme suit : une journée de vacances pourrait être additionnée aux vacances auxquelles a droit actuellement une salariée ou un salarié jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de semaines auxquelles lui donneraient droit les nouvelles dispositions de la loi. Ainsi, une salariée ou un salarié justifiant d'au moins un an de service continu et qui travaille régulièrement cinq jours par semaine aurait droit à onze jours de vacances la première année d'application des nouvelles dispositions, à douze jours la deuxième année, et ainsi de

¹⁷ Céline SÉGUIN, Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL. *Famille et emploi dans le contexte de la monoparentalité féminine*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes (IREF), 1996, p. 171-172.

¹⁸ Organisation internationale du travail. *Convention sur les congés payés (révisée), 1970*, Convention C132, art. 3 et 5, (page consultée le 6 mai 2002), adresse URL : <http://www.ilo.org>

suite jusqu'à quinze jours qui équivaldraient à trois semaines de travail ou, encore, à vingt jours qui équivaldraient à quatre semaines. Cette application progressive permettrait aux employeurs d'absorber les coûts de cette modification de façon graduelle évitant ainsi à certains d'être déstabilisés sur le plan économique.

Nous constatons que le projet de loi n° 143 prévoit peu de modifications au chapitre des congés annuels. L'article 22 indique la possibilité de devancer la prise du congé annuel pendant la période de référence. Il mentionne également que ce congé peut être reporté si le salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, pour des raisons familiales ou parentales. De plus, l'article 23 précise que l'indemnité versée pour le congé annuel ne doit pas être diminuée en raison du fait qu'un parent s'est absenté du travail pour un congé de maternité ou de paternité. Ces modifications sont évidemment intéressantes et nous les accueillons avec satisfaction.

Toutefois, nous nous étonnons du fait que les salariées et les salariés absents en raison d'un congé parental ne soient pas protégés par les dispositions de l'article 74 de la Loi sur les normes du travail. En effet, celui-ci précise un mode de calcul particulier de l'indemnité afférente à verser pour le congé annuel lorsque la salariée ou le salarié est absent pour un congé de maternité ou de paternité, de maladie ou d'accident. Nous ne comprenons pas pourquoi le fait de s'absenter dans le cadre d'un congé parental devrait être traité différemment qu'une absence pour congé de maternité ou de paternité. Pourquoi les personnes qui s'absentent dans ce contexte, en très grande majorité des femmes, seraient-elles pénalisées? Nous espérons qu'il ne s'agit que d'une omission et que le projet de loi n° 143 soit modifié avant son adoption afin de remédier à cette situation.

4.4 Les pauses durant le travail

Présentement, l'article 79 de la loi stipule qu'une période de repos de 30 minutes doit être accordée pour le repas après une période de travail de cinq heures consécutives; aucune pause n'est prescrite en dehors de cet arrêt en milieu de journée.

Une attention continue au travail d'une aussi longue durée ne risque-t-elle pas d'affecter la santé et la sécurité de la salariée ou du salarié ainsi que celles des personnes qui l'entourent, particulièrement lorsque les tâches à accomplir sont répétitives? De plus, certaines salariées ou certains salariés ne disposent pas de temps d'arrêt leur permettant de communiquer avec leur famille durant la journée. Une pause obligatoire permettrait de tels contacts, en autant que les salariées et les salariés aient accès à un appareil téléphonique sur les lieux du travail.

La loi sur les normes du travail devrait donc prévoir le droit à des pauses durant la journée de travail. La santé et la sécurité au travail ainsi que la productivité s'en trouveraient augmentées et la qualité de vie au travail s'en trouverait améliorée. Comme le projet de loi n° 143 ne contient aucune modification dans ce sens, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 3. Que la Loi sur les normes du travail prévoit qu'à l'intérieur d'une journée normale de travail de huit heures, la salariée ou le salarié ait droit, en plus de la période de 30 minutes prévue pour le repas, à deux pauses payées équivalentes à quinze minutes chacune;**

Que, si la nature du travail fait en sorte que la salariée ou le salarié ne peut quitter son poste, l'employeur paye ces périodes à taux majoré de 50 %.

4.5 La durée normale de travail

Depuis le 1^{er} octobre 2000, la semaine normale de travail au Québec est fixée à 40 heures. Cette évolution des normes du travail, qui était réclamée depuis longtemps par différentes instances, dont le Conseil du statut de la femme, représente une amélioration tangible des conditions de travail de plusieurs travailleuses et travailleurs.

La prévisibilité des heures de travail est un facteur important dans la planification des différentes activités. Aussi, croyons-nous que si les heures supplémentaires ne doivent pas être limitées de manière coercitive, elles ne doivent pas être encouragées non plus. Par ailleurs, le fait que les hommes s'adonnent plus longtemps que les femmes au travail rémunéré nuit sans aucun doute à un partage équitable des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Il nous semble donc légitime de rechercher un meilleur équilibre entre les différents aspects de la vie des travailleuses et des travailleurs.

La situation des travailleuses et des travailleurs à temps partiel milite aussi en faveur de la fixation d'une journée normale de travail. Compte tenu de leur semaine de travail écourtée, il est rare qu'ils puissent bénéficier des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires même s'il arrive qu'on exige d'eux de longues journées de travail ou qu'on leur impose des horaires irréguliers.

La fixation d'une journée normale de travail pourrait toutefois permettre à certaines personnes qui travaillent au-delà d'un certain nombre d'heures dans une journée de bénéficier d'une rémunération majorée.

Or, nous constatons à regret, que le projet de loi n^o 143 ne contient aucune disposition dans ce sens. C'est pourquoi **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 4. Que la Loi sur les normes du travail détermine une journée normale de travail et que sa durée soit fixée à huit heures.**

4.6 Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires

La Loi sur les normes du travail ne fixe pas présentement de durée de travail au-delà de laquelle une salariée ou un salarié peut refuser de travailler, si ce n'est l'exigence relative au repos hebdomadaire. Dans les faits, cette lacune signifie que, sauf dans le cas bien

précis et limité d'une urgence familiale, une travailleuse ou un travailleur ne peut refuser de travailler en temps supplémentaire sans s'exposer à des représailles pouvant aller jusqu'au congédiement. Cette situation nous apparaît anormale.

Le Conseil considère que la proposition du ministre d'instaurer un véritable droit de refuser de travailler constitue une avancée importante. Nous estimons en effet nécessaire l'instauration du droit de refuser de faire des heures supplémentaires pour les mêmes raisons que nous demandons la détermination d'une journée normale. On doit en outre tenir compte du vieillissement de la main-d'œuvre, des travailleuses et des travailleurs de plus en plus nombreux qui occupent plus d'un emploi ainsi que du phénomène très répandu du travail des étudiantes et des étudiants. Exiger de ces derniers des heures illimitées de travail ne risque-t-il pas de nuire à leurs études?

S'ajoute à ces raisons une question de santé et de sécurité. En effet, le fait pour une personne de demeurer au travail durant une période qui dépasse son seuil de résistance à la fatigue et au stress constitue une menace à sa sécurité et à sa santé, si ce n'est, dans certains cas, à la sécurité d'autres personnes. Nous considérons que la travailleuse ou le travailleur est le mieux placé pour évaluer ses propres limites en cette matière et la loi ne devrait pas, par ses lacunes, l'obliger à les dépasser.

La proposition du projet de loi n° 143 prévoit qu'un salarié pourrait refuser de faire des heures supplémentaires après 14 heures sur une période de 24 heures ou après quatre heures au-delà de ses heures quotidiennes habituelles de travail, selon la période la plus courte. Dans le cas d'un horaire de travail irrégulier, ce droit pourrait s'exercer après 12 heures de travail par période de 24 heures. Le droit de refus peut aussi s'exercer après 50 heures par semaine. Ce droit ne s'appliquerait pas s'il représente un danger pour la vie, la santé, la sécurité des travailleurs ou de la population, s'il risque d'entraîner la destruction de biens, s'il va à l'encontre du code de déontologie du salarié ou en cas de force majeure.

De cette proposition, nous apprécions l'introduction de la notion « d'heures quotidiennes habituelles ». Elle nous semble particulièrement intéressante pour les salariées et salariés qui travaillent selon un horaire à temps partiel qui compte peu d'heures de travail quotidiennes. Ainsi, une personne qui occupe un emploi à raison de quatre ou cinq heures par jour pourra se prévaloir du droit de refuser de faire du temps supplémentaire après huit ou neuf heures de travail. Ceci ne serait pas possible si le droit de refus ne pouvait s'exercer qu'après 12 heures ou 14 heures de travail. Nous voyons dans cette disposition un désir d'adapter les législations du travail à la réalité des personnes qui occupent des emplois atypiques, ce que nous apprécions.

Par ailleurs, la limite de 14 heures par période de 24 heures pour exercer un droit de refus nous semble trop élevée. Il nous apparaît que ce droit devrait plutôt s'appliquer après 10 heures de travail par période de 24 heures ou après 48 heures par semaine. Ce plafond devrait également s'appliquer aux travailleuses et travailleurs à temps partiel qui se

prévalent du droit de refus après quatre heures au-delà de leur horaire habituel, ceux-ci pouvant se prévaloir de la période la plus courte de travail.

Nous croyons que ce mécanisme offre suffisamment de souplesse pour préserver correctement les intérêts des salariées et des salariés, incluant ceux à temps partiel, ainsi que ceux de la plupart des employeurs. Les seuils proposés permettront, en effet, à la plupart des employeurs d'exiger des heures supplémentaires dans un cadre limité et aux salariées et aux salariés, de mieux gérer leur temps en fonction de leurs diverses responsabilités.

Il nous semble donc possible d'élargir davantage la possibilité de refuser des heures supplémentaires. Ainsi, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 5. Que la Loi sur les normes du travail accorde aux salariées et aux salariés le droit de refuser de faire des heures supplémentaires après dix heures de travail par période de 24 heures ou de 48 heures par semaine.**

CHAPITRE V — LE SALAIRE MINIMUM

La Loi sur les normes du travail, via sa réglementation, fixe le taux de salaire minimum général. Ce salaire, qui constitue le plancher salarial que tout employeur est tenu de verser à ses salariées et salariés, sert évidemment d'outil à la lutte à la pauvreté. Le tarif fixé par le gouvernement vient également indiquer clairement en dessous de quel taux horaire il devient déraisonnable de fournir du travail.

Ce taux horaire, déterminé par le gouvernement à partir d'un mécanisme de révision transparent fondé sur onze indicateurs, offre l'assurance que le salaire minimum ne perdra pas indûment de sa valeur. Toutefois, le gouvernement doit s'assurer que tous les salariés touchent effectivement le taux de salaire minimum qu'il fixe.

5.1 La garantie de paiement du salaire minimum

Comme nous l'avons exposé précédemment, les importantes modifications que connaît le marché du travail actuel changent considérablement les conditions de travail des salariées et des salariés. Or, si la Loi sur les normes du travail permet que des bases autres que la rémunération horaire (rendement, commission, facturation) soient possibles, elle doit tout de même assurer que tous les salariées et les salariés reçoivent au moins le taux horaire minimum fixé par le gouvernement. Le ministère du Travail a lui-même admis que certaines personnes recevaient moins que ce taux. Ce qui est, bien sûr, inacceptable.

Nous saluons donc la proposition du ministre de spécifier dans la Loi sur les normes du travail que tout salarié a le droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum. Nos croyons que cette disposition est fondamentale pour éviter que certaines travailleuses ou certains travailleurs ne soient lésés dans leurs droits les plus élémentaires.

Le projet de loi n° 143 apporte aussi quelques modifications au sujet des employées et employés à pourboire qui nous semblent très pertinentes. Ainsi, il précise que l'employeur doit verser aux salariées et aux salariés au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires reçus. De plus, une convention de partage des pourboires n'est pas illégale si l'employée ou l'employé qui y a droit consent à un tel partage. Finalement, le projet de loi interdit le fait pour un employeur d'exiger des salariées et salariés à pourboire, des frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit par la clientèle.

Toutefois, le projet de loi ne définit pas ce qu'est un travailleur à pourboire. Or, il nous apparaît essentiel qu'une telle définition soit adoptée par le gouvernement. Ceci permettrait d'éviter que des salariées et des salariés qui reçoivent très peu de pourboire soient rémunérés au taux du salaire minimum des employés à pourboire. De plus, le document intitulé *Tableaux explicatifs*, préparé par le ministère du Travail, indique qu'une définition pourrait être adoptée par règlement. Comme la définition présentée

dans ce document nous paraît relativement adéquate dans l'ensemble, nous apprécierions que cette adoption ait lieu le plus rapidement possible.

5.2 Le paiement de divers frais

Le projet de loi n° 143 indique également une grande préoccupation relativement à divers frais que doivent supporter les salariées ou les salariés pour exercer leur travail et qui pourraient avoir pour effet de faire en sorte que ceux-ci reçoivent un salaire en deçà du salaire minimum. C'est notamment le cas pour ce qui est de l'uniforme que certaines travailleuses et certains travailleurs doivent porter. Le projet de loi élargit d'abord le sujet en cause en remplaçant l'appellation « uniforme » par « vêtements particuliers » ce qui a pour effet d'englober un plus grand nombre de situations.

De plus, il poursuit en précisant qu'une somme ne peut être exigée du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier faisant ainsi en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Il est également interdit d'exiger d'un salarié qu'il achète des vêtements ou des accessoires dont l'employeur fait commerce. **Nous considérons que toutes ces mesures sont pertinentes et équitables.**

Nous croyons, en effet, qu'aucun employeur ne devrait pouvoir exiger des frais à une salariée ou à un salarié qui feraient en sorte que celui-ci reçoive moins que le salaire minimum.

Toujours au chapitre des frais divers que doivent assumer les salariées et les salariés, le ministre du Travail se préoccupe de ceux liés aux déplacements effectués par la salariée ou le salarié à la demande de l'employeur. Le ministre constate que certains employeurs ne remboursent pas les frais encourus par les salariées et les salariés lors de déplacements effectués à la demande expresse de l'employeur. Pour remédier à cette situation, le projet de loi prévoit qu'un employeur devrait être tenu de rembourser les frais « raisonnables » encourus par le salarié, sans égard à son niveau de salaire. **Nous approuvons ce principe en autant que la ou le salarié ne reçoive pas moins que son salaire régulier pour les dépenses encourues à la demande expresse de l'employeur.**

Un dernier aspect lié à la garantie du salaire minimum est celui des frais encourus par la salariée ou le salarié lors de formation effectuée à la demande expresse de l'employeur. Le ministre amène la même proposition au regard du remboursement des frais encourus, mais ajoute également que le salarié qui est en formation est réputé être au travail. Nous croyons que cette précision est essentielle considérant l'importance de la formation de la main-d'œuvre autant pour la compétitivité des entreprises que pour le maintien et le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes. **Nous apprécions que le ministre du Travail ait donné suite à notre recommandation à ce sujet.**

CHAPITRE VI — LES TRAVAILLEUSES DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

Les emplois liés à l'industrie du vêtement, surtout les postes de couture, sont occupés très majoritairement par des femmes. Bien que le projet de loi actuellement étudié en commission parlementaire ne présente aucune proposition pour ces travailleuses, nous profitons de cette consultation pour attirer l'attention du ministre sur leurs besoins particuliers.

L'industrie du vêtement emploie traditionnellement une main-d'œuvre féminine. Présentement, cette industrie occupe entre 20 000 et 30 000 personnes dont les trois quarts sont des femmes. Cette industrie se caractérise également par une très forte présence de travailleuses immigrantes. En effet, environ la moitié de ces travailleuses sont nées à l'extérieur du Canada, et près du tiers sont membres d'une minorité visible. Selon certaines extrapolations, le pourcentage des immigrantes parmi les opératrices de machines à coudre à Montréal pourrait atteindre 80 %. En outre, une proportion de plus en plus importante de ces ouvrières travaille à domicile et nous savons que le travail au noir y est florissant. Ce portrait justifie notre intérêt pour la qualité des conditions de travail dans ce secteur.

En juin 1999, nous exprimions nos regrets devant la décision gouvernementale d'abolir les décrets dans l'industrie du vêtement. Nous estimions en effet que le régime des décrets permettait à ces travailleuses de bénéficier des bienfaits d'une négociation collective; nous reconnaissons qu'elles peuvent se syndiquer de façon classique, mais nous savons aussi qu'il leur est difficile de le faire concrètement compte tenu de la configuration de cette industrie, morcelée en petites entreprises.

La Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, sanctionnée le 11 novembre 1999, prévoyait que, le 30 juin 2000, les quatre décrets en vigueur dans l'industrie du vêtement seraient abolis et qu'ils seraient remplacés par un règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail. Une période transitoire devait prendre fin le 31 décembre 2001. Au cours de cette période transitoire, un règlement provisoire, adopté au printemps 2000, fixait les conditions de travail dans l'industrie du vêtement.

Le projet de loi n^o 46, sanctionné le 18 décembre 2001, reporte l'échéance du 31 décembre 2001 pour l'adoption d'un règlement unifié dans l'industrie du vêtement au 30 janvier 2004.

Le report de l'échéance pour l'adoption d'un règlement unifié nous fait craindre pour la fixation elle-même des conditions de travail dans cette industrie et pour une dégradation des conditions de travail des travailleuses de ce secteur. C'est pourquoi, bien que nous exprimions déjà certaines recommandations sur la question dans notre avis intitulé *Emploi atypique cherche normes équitables*, nous tenons à les répéter dans ce mémoire, surtout en ce qui a trait aux couturières à domicile.

Le Décret sur l'industrie de la confection pour dames stipulait clairement que les travailleuses à domicile étaient des salariées. Il nous semble essentiel que cette disposition soit transportée dans la Loi sur les normes du travail ou dans le Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement.

Nous croyons, en effet, que les couturières à domicile sont dans une situation vulnérable quant à leur statut. Compte tenu de la ligne souvent difficile à tracer entre une salariée et une travailleuse autonome, il est préférable que les textes législatifs ou réglementaires soient clairs. Des entrepreneurs tentaient – et tentent sans doute encore – de considérer ces couturières à domicile comme des travailleuses autonomes. Pour la protection de ces travailleuses – pour qui, reconnaissons-le, la marge d'autonomie et le pouvoir de négociation sont très faibles – la clarification du statut doit apparaître clairement dans les textes officiels.

Afin de garantir des conditions de travail dans l'industrie du vêtement après l'abolition des décrets qui demeurent au-dessus des normes minimales, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 6. Qu'au terme de la période de transition, soit au 30 janvier 2004, le gouvernement adopte un règlement en vertu de la Loi sur les normes du travail fixant les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au-dessus des normes minimales de travail.**

Afin de protéger les conditions de travail des couturières à domicile, dont certaines bénéficiaient de garanties précises quant à leur statut en vertu de certains décrets, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 7. Que la Loi sur les normes du travail ou le règlement adopté en vertu de cette loi concernant l'industrie du vêtement stipule clairement que les travailleuses à domicile dans ce secteur sont des salariées.**

CONCLUSION

Le projet de loi n° 143 modifiant la Loi sur les normes du travail constitue, dans son ensemble, une bonification majeure des normes minimales qui doivent s'appliquer à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Le Conseil du statut de la femme est satisfait à maints égards des propositions amenées par le ministre du Travail. Nous applaudissons, notamment, l'introduction d'un recours en matière de harcèlement psychologique, l'abolition de la distinction entre les domestiques qui résident chez leur employeur et ceux qui n'y résident pas, l'inclusion des gardiennes, un plus grand accès aux congés fériés et l'introduction d'un véritable congé pour permettre aux salariées et salariés d'être présents lorsqu'un membre de leur famille est victime d'un accident ou d'une maladie grave.

La Loi sur les normes du travail, malgré son importance et le nombre de personnes qu'elle touche, est encore trop mal connue. Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs ne revendiquent pas leurs droits parce qu'ils les connaissent mal et peu d'information leur est transmise par l'employeur. **Il nous semble donc très important que le gouvernement entreprenne une campagne d'information massive pour bien faire connaître cette loi fondamentale pour une grande partie de la main-d'œuvre québécoise touchée par celle-ci.** À cet égard, les changements majeurs que le ministre envisage et dont nous souhaitons l'adoption n'auront de bénéfices auprès des personnes concernées que si elles en connaissent la teneur. **C'est pourquoi nous insistons pour que la Commission des normes du travail dispose de tous les moyens, en termes de ressources humaines et matérielles, dont elle a besoin pour accomplir adéquatement sa mission d'information, d'application, d'enquête et de contrôle.**

Nous souhaitons évidemment que ce projet de loi soit adopté le plus rapidement possible afin que tous les salariées et les salariés puissent en bénéficier dans les meilleurs délais. Ce projet de loi procurera une amélioration des conditions de travail de milliers de travailleuses et de travailleurs. Ils pourront ainsi toucher la juste part du fruit de leur travail tout en bénéficiant des protections additionnelles. Ceci fera en sorte qu'ils seront en mesure de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1. Qu'une salariée ou un salarié ait droit à un congé annuel payé d'une durée de trois semaines consécutives après un an de service continu;

Que cette mesure s'applique de façon progressive, sur une période de cinq ans.

2. Que la Loi sur les normes du travail prévoit qu'une salariée ou un salarié a droit à un congé annuel payé d'une durée minimale de quatre semaines consécutives après cinq ans de service continu;

Que cette mesure s'applique de façon progressive, sur une période de cinq ans.

3. Que la Loi sur les normes du travail prévoit qu'à l'intérieur d'une journée normale de travail de huit heures, la salariée ou le salarié ait droit, en plus de la période de 30 minutes prévue pour le repas, à deux pauses payées équivalentes à quinze minutes chacune;

Que, si la nature du travail fait en sorte que la salariée ou le salarié ne peut quitter son poste, l'employeur paye ces périodes à taux majoré de 50 %.

4. Que la Loi sur les normes du travail détermine une journée normale de travail et que sa durée soit fixée à huit heures.

5. Que la Loi sur les normes du travail accorde aux salariées et aux salariés le droit de refuser de faire des heures supplémentaires après dix heures de travail par période de 24 heures ou de 48 heures par semaine.

6. Qu'au terme de la période de transition, soit au 30 janvier 2004, le gouvernement adopte un règlement en vertu de la Loi sur les normes du travail fixant les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au-dessus des normes minimales de travail.

7. Que la Loi sur les normes du travail ou le règlement adopté en vertu de cette loi concernant l'industrie du vêtement stipule clairement que les travailleuses à domicile dans ce secteur sont des salariées.

BIBLIOGRAPHIE

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui*, Montréal, CIAFT, 2000, 11 p., (page consultée le 2 décembre 2000), adresse URL : <http://ciaft.qc.ca/caf/situation2.html>

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Le travail des Québécoises*, Montréal, CIAFT, 1997, 36 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. *La révision des normes du travail : reconnaître le travail des Québécoises*, Montréal, CIAFT, 2002, 18 p., (page consultée le 5 septembre 2002), adresse URL : <http://www.ciaft.qc.ca/pubress/reforme-code-1.html>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, 2000, 71 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, le Conseil, 2000, 58 p.

DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p.

DULAC, Germain. *Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits*, Montréal, Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill, 1998, 120 p.

GAGNON, Sophie. « Travail ou famille? Les deux! », *L'Actuelle*, Montréal, novembre 2000, p. 6-10.

GUÉNETTE, Françoise. « La guerre du temps », *Gazette des femmes*, vol. 23, n° 4, novembre-décembre 2001, p. 15-34.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Convention sur les congés payés (révisée), 1970*, Convention C132, art. 3 et 5, (page consultée le 6 mai 2002), adresse URL : <http://www.ilo.org>

Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, Québec, [ministère du Travail], 2001, 82 p.

SÉGUIN, Céline, Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL. *Famille et emploi dans le contexte de la monoparentalité féminine*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féminines (IREF), 1996, 265 p.

SYLVER, Cynthia. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », s.l., Statistique Canada, *Tendances sociales canadiennes*, 2000, n° 11-008 au Catalogue, p. 25-29.