

Avis du  
Conseil du statut  
de la femme

Mémoire sur le  
document de  
consultation  
*Revoir les normes  
du travail : un  
défi collectif*

Mai 2002

Le présent avis 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.

**Cette publication a été coordonnée à la Direction de la recherche et de l'analyse**

Recherche et rédaction  
**Lucie Desrochers**

Soutien technique et révision  
**Francine Bérubé**

Conseil du statut de la femme  
Service des communications  
8, rue Cook, 3<sup>e</sup> 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](mailto:publication@csf.gouv.qc.ca)

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2002  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 2-550-39399-06

© 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
<b>PARTIE I — DISCUSSION SUR LES PROPOSITIONS DU MINISTRE DU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE PREMIER — DU TRAVAIL... MAIS PAS SEULEMENT DU TRAVAIL.....</b>	<b>7</b>
1.1 La durée du travail.....	7
<i>La durée normale du travail.....</i>	8
<i>Le refus de faire des heures supplémentaires .....</i>	9
<i>Les jours fériés, chômés et payés .....</i>	10
<i>Les vacances annuelles .....</i>	11
<i>Les absences pour maladie ou accident.....</i>	13
<i>Les pauses durant le travail .....</i>	13
1.2 La conciliation travail/famille .....	14
<i>Les absences pour raisons parentales et familiales.....</i>	14
<i>Le congé parental.....</i>	16
<b>CHAPITRE II — LA PROTECTION DES SALARIÉES ET DES SALARIÉS.....</b>	<b>19</b>
2.1 La formation en cours d'emploi.....	19
2.2 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante .....	19
<b>CHAPITRE III — LE SALAIRE MINIMUM.....</b>	<b>21</b>
3.1 La fixation du salaire minimum .....	21
3.2 La garantie de paiement du salaire minimum .....	21

PARTIE II — DISCUSSION SUR LES SUJETS POUR LEQUELS UNE RÉFLEXION SE POURSUIT	23
CHAPITRE IV — LE TRAVAIL ATYPIQUE .....	23
CHAPITRE V — LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL.....	25
PARTIE III — SUJETS SOUMIS PAR LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME À L’ATTENTION DU MINISTRE .....	27
CHAPITRE VI — LES AIDES FAMILIALES .....	27
6.1 Les gardiennes.....	28
6.2 Les personnes rémunérées par l’entremise d’un chèque emploi-service .....	29
6.3 Les aides familiales qui résident chez l’employeur .....	29
CHAPITRE VII — LES TRAVAILLEUSES DE L’INDUSTRIE DU VÊTEMENT.....	31
CONCLUSION.....	33
ANNEXE I — LISTE DES RECOMMANDATIONS .....	35
ANNEXE II — TRAVAIL ATYPIQUE ET NORMES DU TRAVAIL : RECOMMANDATIONS.....	39
BIBLIOGRAPHIE .....	43

## 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.

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.

La dernière révision importante de la Loi sur les normes du travail remonte au début des années 90, bien qu'il y ait eu 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. L'annonce d'une telle révision et les propositions concrètes du ministre du Travail sont donc bienvenues.

Le Conseil est par ailleurs heureux que le ministre inscrive sa proposition de réforme dans les objectifs poursuivis par la lutte à la pauvreté et la politique familiale. Nous y reconnaissons un souci de cohérence que nous saluons.

**Le Conseil du statut de la femme accueille d'autant plus favorablement cette initiative qu'il trouve dans plusieurs propositions du ministre des progrès très importants pour les travailleuses et les travailleurs. Ces propositions – que nous souhaitons ardemment voir adopter – 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 les premières pages de notre mémoire les principales améliorations envisagées :**

- **l'introduction du droit de refuser de faire des heures supplémentaires;**
- **l'introduction d'un véritable droit de s'absenter pour cause de maladie et d'accident;**
- **le droit de s'absenter, sur une durée relativement longue, pour prendre soin d'un membre de la famille.**

Le ministre annonce par ailleurs qu'une réflexion se poursuit sur différents points tel le travail non traditionnel. Cette question a fait l'objet d'une étude publiée par le Conseil du statut de la femme en 2000 où nous analysons l'importance du travail atypique et ses effets sur les conditions de travail des femmes; un avis a aussi été adopté par le Conseil dans lequel il formule une série de recommandations, dont plusieurs se rapportent à la

Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>. Nous avons déjà transmis des exemplaires de ces documents au comité présidé par M. Jean Bernier chargé d'examiner plus particulièrement cette question. Nous attendons, à ce chapitre, des changements importants à la Loi sur les normes du travail afin de garantir de meilleures conditions de travail à un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs dont la forme de l'emploi les éloigne de l'emploi salarié permanent à temps plein. Nous rappelons, au chapitre IV de ce mémoire, les principales recommandations que nous formulions alors.

Une réflexion se poursuit également sur le phénomène du harcèlement psychologique au travail. Le Conseil a déjà réagi au rapport du Comité interministériel sur le sujet rendu public en mai 2001; il reprend, au chapitre V, les remarques qu'il formulait à ce sujet dans une lettre adressée au ministre du Travail en octobre 2001.

Le présent mémoire contient donc les commentaires qu'inspirent au Conseil du statut de la femme le document de consultation et les propositions d'amendements envisagés à la Loi sur les normes du travail par le ministre. Certaines de nos recommandations émises lors de la révision de 1990 n'ont pas encore été accueillies; comme elles sont toujours d'actualité, nous avons jugé utile de les reprendre à l'occasion de cette consultation. D'autres recommandations nous sont inspirées par des situations particulières qui ont été portées à notre attention.

---

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

## **PARTIE I – DISCUSSION SUR LES PROPOSITIONS DU MINISTRE DU TRAVAIL**

Dans cette partie, nous examinons les modifications à la Loi sur les normes du travail envisagées par le ministre du Travail. Toutes ces propositions, si elles étaient adoptées, constitueraient des améliorations sensibles des conditions de travail des salariées et des salariés, surtout ceux qui n'ont en définitive que cette loi comme contrat de travail.

Nous appuyons donc ces modifications et nous attirons l'attention du ministre sur d'autres amendements nécessaires afin de garantir des conditions de travail qui correspondent aux besoins actuels des travailleuses et des travailleurs.

\* \* \*

### **CHAPITRE PREMIER – DU TRAVAIL... MAIS PAS SEULEMENT 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; au quotidien, plusieurs travailleuses et travailleurs – pour ne pas dire une grande majorité – consacrent une partie de leur énergie à chercher à concilier les divers aspects de leur vie. 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.

Nous aborderons donc ci-après deux aspects déterminants de la Loi sur les normes du travail au chapitre du temps de travail, soit la durée du travail et des mesures touchant plus directement la conciliation travail et vie personnelle et familiale.

#### **1.1 La durée du travail**

L'ensemble des normes se rapportant à la durée du travail constitue une armature cohérente qui permet d'instaurer un équilibre entre le travail, la famille ainsi que la vie sociale et personnelle. Après le salaire minimum, il s'agit sans doute des normes les plus importantes; elles touchent à la fois le paiement des heures supplémentaires, les jours fériés que les vacances. Dans son document de consultation, le ministre du Travail propose certains amendements fort intéressants que nous discuterons ci-après; nous estimons par ailleurs justifié de proposer d'autres modifications à la loi touchant la durée du travail.

## *La durée normale du travail*

➤ Semaine ou journée **normale** de travail : nombre d'heures de travail dans une semaine ou dans une journée au-delà desquelles l'employeur est tenu de majorer le taux horaire habituellement versé à la salariée ou au salarié, c'est-à-dire de payer des heures supplémentaires.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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. Un moyen d'y arriver est de rendre les heures supplémentaires plus coûteuses pour les employeurs et mieux compensées pour les travailleuses et les travailleurs. Or, malgré des demandes répétées en ce sens, la loi ne prévoit toujours pas de journée normale de travail et le document de consultation demeure muet à cet égard.

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.

Le concept de journée normale de travail n'est sans doute pas la meilleure référence pour ces personnes; en effet, idéalement, il faudrait en venir à déterminer une durée « habituelle » de travail pour chaque travailleuse et travailleur à partir de laquelle le paiement des heures supplémentaires pourrait être calculé. Nous voyons mal, toutefois, comment pourrait s'insérer une référence aussi mouvante dans une loi d'application aussi générale que la Loi sur les normes du travail.

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.

Pour toutes ces raisons, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

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

### ***Le refus 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, toujours au nom du contrôle que toute personne doit garder sur sa vie.

**Le Conseil accueille comme un progrès important l'intention du ministre d'instaurer un droit de refuser de faire des heures supplémentaires.** 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. D'ailleurs, l'introduction des normes relatives à la durée du travail dans les lois sur les normes d'emploi ne serait pas sans rapport avec le bien-être des travailleuses et des travailleurs<sup>2</sup>.

Nous sommes par ailleurs conscientes que ce droit doit être mis en rapport avec les exigences du travail; une trop grande rigidité à cet égard pourrait provoquer un trop grand nombre de demandes d'exceptions que la loi devrait vraisemblablement multiplier. C'est pourquoi nous croyons que le refus d'effectuer des heures supplémentaires ne doit pas correspondre exactement avec la durée normale de travail. L'écart que nous proposons nous semble offrir suffisamment de souplesse pour préserver correctement les intérêts des salariées et des salariés ainsi que ceux de la plupart des employeurs. Les seuils proposés permettront, en effet, aux 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 est par ailleurs normal qu'un tel droit de refuser de travailler ne soit pas absolu. Nous acceptons, évidemment, que la loi en fixe les balises en limitant son exercice lorsque des situations d'urgence font en sorte que des inconvénients graves, se rapportant

---

<sup>2</sup> Développement des ressources humaines Canada. (Page consultée le 21 juillet 1999). *La législation en matière de normes d'emploi au Canada. La durée du travail et les taux applicables aux heures supplémentaires.* [En ligne] Adresse URL : <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/f/norm4-f1.html>

essentiellement à la santé ou à la sécurité des personnes et à la sécurité des biens, résulteraient de l'arrêt du travail.

Le ministre du Travail propose d'introduire dans la loi un droit de refus de travailler après douze heures par période de 24 heures ou au-delà de 60 heures par semaine. La reconnaissance d'un tel droit constitue en soi un progrès; toutefois, une personne ne pourrait, selon nous, atteindre un véritable équilibre de ses activités qu'avec une plus grande souplesse dans la possibilité d'organiser ses heures de travail. En 1990, le Conseil recommandait qu'une salariée ou un salarié puisse refuser de faire des heures supplémentaires après dix heures de travail dans une journée ou après 48 heures dans une semaine. Nous croyons toujours que cette limite aux heures de travail exigées est justifiée.

C'est donc au nom de l'autonomie des travailleuses et des travailleurs, tout en prenant en considération les besoins de la production, que **le Conseil du statut de la femme recommande :**

**2. 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.**

Nous croyons que la majorité des entreprises peuvent s'accommoder d'un tel arrangement de la durée du travail. Toutefois, nous savons qu'il ne peut convenir à toutes les circonstances, pas plus que toutes les entreprises ne peuvent se plier aux dispositions actuelles de la loi sur la durée du travail. En outre, en proposant des modifications aux dispositions relatives à la durée du travail, notre objectif n'est nullement de décourager les initiatives en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail, bien au contraire. La loi offre actuellement suffisamment de souplesse pour satisfaire les demandes avantageuses aux salariées et aux salariés.

***Les jours fériés, chômés et payés***

**Le Conseil du statut de la femme appuie sans réserve les modifications envisagées au chapitre des jours fériés, chômés et payés et du calcul de l'indemnité.** Le ministre envisage en effet d'enlever la notion du « jour ouvrable » pour donner le droit au congé et de supprimer l'exigence relative au service continu (60 jours actuellement); il propose également une nouvelle formule de calcul de l'indemnité qui correspondrait à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre dernières semaines de paie.

L'énoncé des problèmes par le ministre lui-même est suffisamment éloquent pour qu'il ne nous soit pas nécessaire d'apporter des arguments supplémentaires. Déjà, au moment de la révision de la loi en 1990, le Conseil posait le problème d'admissibilité à ces congés, notamment pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, ainsi que l'iniquité du calcul de l'indemnité.

### *Les vacances annuelles*

Comme l'indique le document de consultation, les normes du travail doivent appuyer d'autres politiques gouvernementales, notamment la politique familiale qui entend favoriser la conciliation du travail rémunéré et des responsabilités familiales. Malheureusement, le document de consultation ne fait aucune référence aux vacances comme moyen d'appuyer les salariées et les salariés dans leurs efforts de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

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 par ailleurs 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. Une période de vacances adéquate peut aussi avoir des effets bénéfiques sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et accroître la présence des deux parents auprès de leurs enfants. Souvent, l'entrée sur le marché du travail ou l'accès à un premier emploi relativement stable coïncide avec l'arrivée des enfants. C'est donc particulièrement à cette étape de la vie que les travailleuses et les travailleurs ont besoin de temps à consacrer à leur famille.

Une enquête, menée en 1992-1993 auprès de plus de 400 mères, montre d'ailleurs 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 garde<sup>3</sup>.

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 des normes 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 ratifié, prévoit qu'après six mois de service continu, la

---

<sup>3</sup> 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.

travailleuse ou le travailleur devrait avoir droit à trois semaines de vacances à chaque année<sup>4</sup>.

Un allongement de la durée des vacances annuelles nous semble donc très souhaitable. Aussi, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 3. 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 :**

- 4. 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 suite jusqu'à quinze jours qui équivaldraient à trois semaines de travail ou, encore, à vingt jours qui équivaldraient à quatre semaines.

L'article 74 de la Loi sur les normes du travail détermine le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel. Il y est aussi prévu que l'indemnité se sera pas diminuée pour la raison qu'une salariée ou un salarié a été absent durant l'année de référence pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité. Un parent qui s'absente du travail pour un congé parental ne bénéficie pas actuellement de la même protection.

Le ministre envisage l'harmonisation de la Loi sur les normes du travail avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance parentale. Nous comprenons qu'il entend éliminer toutes les distinctions qui existent entre la protection accordée aux travailleuses qui bénéficient du droit au congé de maternité et celle accordée aux parents qui profitent

---

<sup>4</sup> Organisation internationale du travail. (Page consultée le 6 mai 2002) *Convention sur les congés payés (révisée), 1970*. Convention C132, art. 3 et 5. Adresse URL : <http://www.ilo.org>

d'un congé parental. **C'est pourquoi nous nous attendons à ce que soient harmonisées les dispositions relatives au paiement de l'indemnité afférente au congé annuel.**

### *Les absences pour maladie ou 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 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 donc avec beaucoup de satisfaction la proposition du ministre d'instaurer un véritable droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.** 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;
- le droit de l'employeur d'exiger un certificat médical en cas d'abus ou lorsque l'absence se prolonge au-delà de trois jours;
- le maintien des avantages sociaux offerts dans l'entreprise moyennant le paiement par l'employeur et la salariée ou le salarié des cotisations exigibles;
- le report du congé annuel à l'année suivante s'il n'a pu être pris à cause d'une maladie ou d'un accident.

### *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 d'une aussi longue durée ne risque-t-elle pas d'affecter la santé et la sécurité au travail de la salariée ou du salarié ainsi que celle 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 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. Pour ces raisons, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

5. **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 %.**

## **1.2 La conciliation travail/famille**

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. On sait que les femmes continuent d'assumer la plus grande partie des responsabilités familiales, ce que le document de consultation reconnaît d'ailleurs.

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 dans le contexte du virage ambulatoire. Les mesures se rapportant à la conciliation travail/famille les touchent donc au premier chef.

### ***Les absences pour raisons parentales ou familiales***

Afin d'assumer convenablement leurs responsabilités familiales, les salariées et les salariés doivent de temps à autre s'absenter du travail. Cette réalité a déjà été reconnue par le législateur qui a prévu, dans la Loi sur les normes du travail, des congés pour événements familiaux qui nous semblent dans l'ensemble adéquats.

**Le ministre envisage d'apporter des amendements fort intéressants à l'article 81.2 qui traite des absences pour responsabilités parentales.** Plus particulièrement, il entend porter de cinq à dix le nombre de jours d'absence pour remplir des obligations familiales et de l'élargir à d'autres membres de la famille que les enfants mineurs. **Ces propositions reconnaissant les besoins des travailleuses et des travailleurs à l'égard des membres de leur famille sont bienvenues et nous les appuyons.**

L'article 81.2 de la Loi sur les normes du travail doit cependant être révisé en profondeur. Cet article se lit ainsi :

« 81.2 Un salarié peut s'absenter du travail pendant **cinq** journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de **son enfant mineur** lorsque sa présence est nécessaire **en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.**

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

« Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. »

Il nous semble que l'article 81.2 devrait permettre davantage de souplesse. En effet, l'augmentation du nombre de jours d'absence possibles resterait sans effet positif pour les personnes qui en ont besoin si les conditions pour y avoir droit demeurent aussi rigides que maintenant. Les absences sont souvent nécessaires pour des cas et des circonstances tout à fait prévisibles telles une visite médicale avec un enfant ou l'hospitalisation d'une mère malade.

Les passages marqués en gras dans la citation de l'article 81.2 (voir plus haut) indiquent les points à modifier afin de rendre cette mesure plus souple dans son application. Aussi, afin de permettre aux salariées et aux salariés d'assumer plus harmonieusement leurs responsabilités familiales et professionnelles, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

**6. Qu'un nouvel article 81.2 de la Loi sur les normes du travail contienne les dispositions suivantes :**

- **une salariée ou un salarié peut s'absenter 10 journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations familiales auprès des personnes suivantes : son enfant (qu'il soit mineur ou majeur), son conjoint ou sa conjointe, les enfants de son conjoint ou de sa conjointe, sa mère ou son père, sa grand-mère ou son grand-père, la mère ou le père de son conjoint ou de sa conjointe;**
- **que ces absences ne soient plus limitées aux cas et-ou circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle et seulement après que la salariée ou le salarié ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations;**
- **que l'employeur ne puisse, sans motif valable, refuser le fractionnement du congé en journées ou en demi-journées.**

Le ministre prévoit en outre d'instaurer un congé d'une durée maximale de douze semaines en cas de maladie ou d'accident grave d'un membre de la famille en plus de prévoir la réintégration en emploi et la protection des conditions de travail en cas d'une telle absence.

**Le Conseil du statut de la femme appuie très fortement la proposition du ministre;** il formulait d'ailleurs, en 2000, une recommandation allant dans le même sens que la proposition du ministre, dans un avis sur le virage ambulatoire<sup>5</sup>. Nous estimons cependant nécessaire d'élargir le cadre familial dans lequel s'appliquerait ce droit.

---

<sup>5</sup> Conseil du statut de la femme. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, mai 2000, p. 31.

**Le Conseil du statut de la femme recommande donc :**

- 7. Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de permettre à la salariée ou au salarié de s'absenter du travail pendant 12 semaines au maximum quand il a choisi d'agir en tant qu'aidant auprès de ses enfants, de ses parents, de ses grands-parents, de son conjoint ou sa conjointe, des enfants de son conjoint ou de sa conjointe ainsi que des parents de son conjoint ou de sa conjointe.**

### ***Le congé parental***

Présentement, la salariée ou le salarié qui prend un congé parental ne bénéficie pas de la même protection de son emploi et des avantages liés à son emploi que la salariée qui prend un congé de maternité. Par ailleurs, la Loi sur les normes du travail n'est pas complètement harmonisée avec la Loi sur l'assurance-emploi et la Loi sur l'assurance parentale; comme ce sont ces lois qui prévoient le remplacement du revenu durant le congé parental, une discordance avec la Loi sur les normes du travail risque de décourager certains parents de se prévaloir d'un congé parental. Des modifications à la Loi sur les normes du travail sont donc souhaitables au chapitre du congé parental.

Plus précisément, le ministre envisage les modifications suivantes :

- Actuellement, la salariée ou le salarié qui prend un congé parental excédant douze semaines n'est pas assuré de réintégrer son poste habituel à son retour au travail; la loi ne lui garantit en effet qu'un emploi comparable dans le même établissement. **Le ministre propose d'accorder à la personne qui s'est absentée pour un congé parental d'une durée d'au plus 52 semaines de réintégrer son poste habituel à son retour au travail.**
- Il existe également une différence dans la protection des avantages sociaux liés à l'emploi de la salariée qui prend un congé de maternité et celle accordée à un parent qui s'absente pour un congé parental. Dans le cas du congé de maternité, la participation aux avantages sociaux ne doit pas cesser sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part. L'employeur n'est pas tenu d'accorder la même protection dans le cas du congé parental. **On envisage donc de maintenir les avantages sociaux dont la salariée ou le salarié bénéficie à son lieu de travail comme s'il ne s'était pas absenté dans la mesure où les deux parties paient les cotisations prévues.**
- Il est présentement possible qu'une personne en congé de maternité ou en congé parental soit affectée dans la prise de son congé annuel. **On propose, afin de garantir le droit au congé annuel, le report du congé à l'année suivante lorsque la salariée ou le salarié n'a pu prendre ce congé à cause d'une absence pour congé de maternité ou congé parental.**

Afin d'assurer une meilleure protection de l'emploi et des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs qui se prévalent de leur droit à un congé de maternité ou à

un congé parental, **le Conseil du statut de la femme appuie les propositions de modification à la Loi sur les normes du travail énoncées plus haut.**

Le document de consultation expose par ailleurs le problème que posent l'adoption d'un enfant d'âge scolaire et la nécessaire harmonisation entre la Loi sur les normes du travail et la Loi sur l'assurance-emploi. En effet, la première prévoit des droits aux parents adoptifs d'un enfant d'âge préscolaire alors que la deuxième offre une indemnité pour un congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant, sous-entendu un enfant de moins de 18 ans. Bien que la situation soit peu fréquente, n'y aurait-il pas lieu d'harmoniser les deux lois? En ce sens, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 8. Que l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail soit amendé afin qu'une salariée ou un salarié puisse bénéficier d'un congé parental à l'occasion de l'adoption d'un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant.**



## CHAPITRE II – LA PROTECTION DES SALARIÉES ET DES SALARIÉS

### 2.1 La formation en cours d'emploi

Il n'est pas nécessaire d'insister sur 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.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre impose une obligation aux employeurs de consacrer des fonds (1 % de la masse salariale) à la formation de la main-d'œuvre. Dans notre commentaire sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, nous insistions sur l'importance pour les entreprises, surtout les plus petites, d'allouer de préférence ces sommes à la formation de leurs employées et employés plutôt que de les verser au Fonds national de la formation de la main-d'œuvre.

Les remarques du ministre dans son document de consultation relatives à la formation en cours d'emploi se rapportent à cette même préoccupation. Elles soulèvent plus particulièrement les absences du travail pour fins de formation. **Aussi, le Conseil du statut de la femme appuie la proposition du ministre voulant que la Loi sur les normes du travail stipule clairement que la salariée ou le salarié a droit à son salaire durant les périodes consacrées à la formation en emploi exigée par l'employeur.**

La formation des travailleuses et des travailleurs repose non seulement sur les efforts des entreprises, mais beaucoup sur les initiatives des personnes elles-mêmes. Ces initiatives doivent être encouragées parce qu'elles contribuent au maintien et au développement des compétences de la main-d'œuvre. Dans cette optique, **le Conseil du statut de la femme invite le ministre à réfléchir à la possibilité d'inclure dans la Loi sur les normes du travail le droit à un congé pour fins d'éducation avec protection de l'emploi.**

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

Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante constitue une des protections les plus importantes pour les salariées et les salariés. **Le Conseil du statut de la femme appuie donc fermement la proposition du ministre visant à fixer à deux ans le service continu nécessaire pour qu'une salariée ou un salarié puisse bénéficier de cette protection.**

La Loi sur les normes du travail a, entre autres objectifs, à placer les salariées et les salariés à l'abri de l'arbitraire des employeurs. Le congédiement est sans doute l'acte le plus important qui peut être posé à l'encontre d'une salariée ou d'un salarié, de là l'importance d'une protection adéquate. La loi doit donc, sur ce plan particulièrement, chercher à protéger une partie la plus large possible de la main-d'œuvre.

Le document de consultation pose bien les paramètres de ce droit à la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante : il s'agit, au-delà de la période de

probation nécessaire à la vérification des aptitudes, d'établir une période au cours de laquelle s'établit un lien de confiance entre l'employeur et la salariée ou le salarié. Cette période est actuellement établie à trois ans dans la loi et le ministre propose de la ramener à deux ans, ce qui représente un progrès appréciable.

## CHAPITRE III – LE SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum constitue sans contredit un des piliers des normes minimales du travail. Non seulement sert-il d'outil à la lutte à la pauvreté, mais il constitue une véritable norme sociale en ce qu'il indique en dessous de quel tarif horaire il devient déraisonnable de fournir du travail. Il convient donc de s'assurer de sa justesse et que chaque salariée et salarié le touche réellement.

### 3.1 La fixation du salaire minimum

Bien qu'il nous soit difficile de déterminer quel serait le taux juste et équitable du salaire minimum, il reste que le salaire minimum, versé sur la base d'une semaine normale de travail, doit permettre aux personnes ainsi rémunérées de vivre décemment. Aussi, toute hausse du salaire minimum constitue une bonne nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs, surtout les plus démunis.

Actuellement, le gouvernement fixe le taux du salaire minimum selon son évaluation de la situation économique et en prenant en compte le taux du salaire minimum dans les provinces et les États voisins. Le processus apparaît, à plusieurs, comme étant assez arbitraire et imprévisible.

**Nous accueillons donc comme très pertinente l'annonce faite par le ministre le 1<sup>er</sup> mai 2002 de l'adoption d'un mécanisme de révision annuelle du salaire minimum<sup>6</sup>.** Le Conseil du statut de la femme a déjà demandé que soit établi un tel mécanisme. **Il nous semble, par ailleurs, que le mécanisme que le gouvernement a adopté, fondé sur onze indicateurs, assure à la fois la transparence du processus et l'assurance que le salaire minimum ne perdra pas indûment de sa valeur.**

### 3.2 La garantie de paiement du salaire minimum

Le document de consultation traite de certaines circonstances ou certaines pratiques qui peuvent faire en sorte que la salariée ou le salarié touche dans les faits une rémunération inférieure au salaire minimum. **Ces situations sont, bien entendu, inacceptables et nous saluons l'intention du ministre de vouloir les corriger.**

**La solution envisagée par le ministre pour les salariées et les salariés à pourboire nous semble réaliste.** Comme il est mentionné, il s'agirait de spécifier que le taux spécial du salaire minimum fixé pour les employées et les employés à pourboire ne s'applique que dans les établissements où l'on sert des boissons alcooliques ou qui ont un permis de servir (formule « Apporter votre vin ») et seulement si les pourboires versés par la clientèle permettent d'atteindre le taux général du salaire minimum. Une telle règle clarifierait des situations et éviterait des contestations.

---

<sup>6</sup> Gouvernement du Québec. *Le ministre Rochon annonce une hausse du salaire minimum de 30 cents l'heure*, Communiqué de presse, Québec, 1<sup>er</sup> mai 2002.

**La proposition avancée pour le paiement de l'uniforme nous semble également réaliste et équitable.** Si cette règle était appliquée, elle empêcherait un employeur d'exiger, de la part d'une salariée ou d'un salarié, le paiement d'un uniforme lorsque celui-ci est particulier à l'établissement, qu'il identifie la personne qui le porte à cet établissement et qu'il n'est d'aucune utilité en dehors du travail. **Toutefois, cette nouvelle disposition ne devrait pas remplacer la règle actuelle prévue à l'article 85 de la Loi sur les normes du travail<sup>7</sup>, mais s'y ajouter.**

**Quant aux frais encourus pour les voyages dans le cadre du travail et pour la formation exigée par l'employeur, il nous semble évident que la totalité de ces frais doivent être payés par l'employeur et que la loi soit claire à cet effet.** Accepter que des salariées et des salariés assument le paiement de l'une ou l'autre de ces dépenses ferait en sorte que, très souvent, le salaire encaissé serait en dessous de la valeur du travail fourni ou, pire encore, en dessous du salaire minimum. Accepter que de telles situations perdurent contribuerait en outre à entretenir des situations équivoques actuellement trop nombreuses entre les salariées et les salariés et les travailleuses et les travailleurs autonomes.

---

<sup>7</sup> L'article 85 de la Loi sur les normes du travail prévoit que lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, quel qu'il soit, il doit le fournir gratuitement aux salariées et aux salariés payés au salaire minimum. Il ne peut non plus exiger une somme d'argent pour défrayer les coûts d'achat ou d'entretien d'un uniforme si ces coûts font en sorte que la salariée ou le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

## **PARTIE II — DISCUSSION SUR LES SUJETS POUR LESQUELS UNE RÉFLEXION SE POURSUIT**

Dans son document de consultation, le ministre du Travail annonce que les conditions de travail des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle et le harcèlement psychologique au travail font l'objet de réflexions plus approfondies et que, par conséquent, aucune proposition d'amendement de la Loi sur les normes du travail n'est avancée pour le moment.

Ces questions nous tiennent à cœur et nous estimons utile de présenter ou de rappeler notre point de vue à cette étape-ci de la consultation.

\* \* \*

### **CHAPITRE IV – LE TRAVAIL ATYPIQUE**

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 (surtout le travail à temps partiel involontaire), 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, le travail à domicile.

Cet éclatement de l'emploi traditionnel répond partiellement à la demande de nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs présents sur le marché du travail depuis une trentaine d'années : les femmes de tout âge ainsi que les étudiantes et les étudiants. L'évolution du marché de l'emploi en faveur du travail atypique est cependant davantage la conséquence d'une recherche de flexibilité de la part des entreprises.

Notre étude sur le travail atypique<sup>8</sup> nous 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. C'est pourquoi l'avis que nous adressons au gouvernement en février 2000<sup>9</sup> contient une série de recommandations

---

<sup>8</sup> Lucie DESROCHERS. *Op. cit.*

<sup>9</sup> Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables, op. cit.*

visant à ajuster les lois du travail à cette réalité. Nous présentons ci-après l'essentiel des recommandations que nous formulons; toutes les recommandations se rapportant à la Loi sur les normes du travail ou à des pratiques de la Commission des normes du travail se trouvent en annexe.

**Une première série de recommandations vise à combattre la précarisation de l'emploi. En ce sens, notre principale recommandation 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. Si une telle égalité de traitement n'est pas réalisable ou peu profitable pour la salariée et le salarié, une compensation financière équivalente devrait lui être versée.**

Nous avons également accordé notre attention aux travailleuses et aux travailleurs dont le statut de salariés est contesté. Le travail autonome est en progression depuis une vingtaine d'années; une telle réalité serait sans importance – voire une bonne nouvelle – si elle reflétait une véritable multiplication d'entrepreneures et d'entrepreneurs et une amélioration des conditions de travail de tous. Or, cette main-d'œuvre dite autonome prend trop souvent le visage de travailleuses et de travailleurs dont l'autonomie est toute relative et dont la relation de travail ressemble beaucoup à du salariat en termes de dépendance économique et de subordination. **Le défi du législateur est actuellement de faciliter la détermination du véritable statut d'une travailleuse ou d'un travailleur et de préserver le statut de salariés de celles et de ceux qui le sont déjà.**

**Nos recommandations, au chapitre du travail autonome, visent donc à appuyer les personnes qui revendiquent le statut de salariées en inscrivant, dans la Loi sur les normes du travail, qu'une personne qui porte plainte en vertu de cette loi est présumée salariée. Elles visent également à déclarer « pratique interdite » le fait d'exercer des pressions ou des représailles à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié afin de transformer son contrat de travail en contrat de services.**

**Nous croyons également qu'un employeur ne devrait pouvoir imposer à une salariée ou 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.**

## CHAPITRE V – LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

En introduction au document de consultation, le ministre du Travail annonce que certaines questions, dont le harcèlement psychologique au travail, fait l'objet d'études particulières. À ce sujet, nous avons pris connaissance du *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail* qui a été remis au ministre du Travail en mai 2001.

Le harcèlement psychologique nous préoccupe et cette question 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. Il demeure, selon le rapport, que les femmes sont davantage susceptibles que les hommes d'être victimes de ce type de harcèlement.

Le Comité interministériel propose des pistes d'action visant à prévenir les actes de harcèlement et à réparer les dommages causés aux victimes. Des mesures visant l'information, la sensibilisation et la formation sont en effet nécessaires pour prévenir et éliminer le harcèlement psychologique au travail. Les efforts en ce sens doivent s'adresser autant aux employeurs et aux syndicats qu'aux travailleuses et aux travailleurs eux-mêmes.

Il nous semble cependant que les pistes proposées par le Comité interministériel reposent trop largement sur les initiatives des entreprises elles-mêmes comparativement à l'importance d'ajuster les lois qui s'appliquent à l'ensemble de la main-d'œuvre. Par exemple, on compte sur l'engagement de la direction des entreprises pour s'attaquer au problème, on invite les entreprises à mettre sur pied des politiques internes ou un comité paritaire, à adopter des codes de conduite ou à offrir un soutien aux victimes. Toutes ces initiatives sont très valables et leur implantation souhaitable dans le plus grand nombre d'entreprises. On doit par ailleurs reconnaître qu'elles ne sont envisageables que dans les entreprises d'une certaine taille et, encore, la présence d'un syndicat est souvent nécessaire pour faire aboutir des gestes concrets.

En outre, l'implication des syndicats nous semble nécessaire. Or, on sait que les femmes sont moins syndiquées que les hommes et qu'un très grand nombre d'entre elles travaillent dans des petites entreprises, là où les relations de travail sont très personnalisées. Ayant à l'esprit ces caractéristiques de la main-d'œuvre féminine, nous croyons que des politiques publiques et la loi devraient être mises à contribution pour s'attaquer à ce problème.

Le gouvernement a, selon nous, un rôle à jouer en favorisant la mise sur pied de programmes de prévention, notamment en apportant son soutien à différents partenaires tels que des professionnels du réseau de la santé et des services sociaux, les associations d'employeurs, les syndicats et les groupes qui oeuvrent auprès des non-syndiqués.

Compte tenu des constats que fait le comité concernant la faiblesse des dispositions législatives pour prévenir le harcèlement psychologique et apporter une juste réparation

aux victimes, il nous semble que l'effort du gouvernement devrait également être orienté vers le renforcement des lois.

Déjà, des avenues intéressantes sont proposées par le comité à ce sujet. La Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles auraient certainement avantage à être clarifiées pour permettre un recours plus efficace aux victimes de harcèlement psychologique; **il reste néanmoins que la Loi sur les normes du travail nous semble le véhicule à privilégier pour assurer une plus grande protection aux travailleuses et aux travailleurs.**

Plus précisément, le gouvernement devrait considérer d'introduire, dans cette loi, une définition du harcèlement psychologique au travail et d'établir clairement les responsabilités de l'employeur en rapport avec les actions posées dans l'entreprise. La loi devrait enfin offrir un recours efficace aux victimes. Nous croyons que des dispositions précises sur le harcèlement psychologique au travail dans une loi d'application aussi large et aussi connue que la Loi sur les normes du travail constitueraient, en elles-mêmes, des mesures d'information et de dissuasion susceptibles de réduire les problèmes. D'ailleurs, l'article 87 de la loi<sup>10</sup> pourrait éventuellement servir d'outil de sensibilisation et d'information.

Afin de contrer le harcèlement psychologique au travail et surtout ses effets sur les travailleuses et les travailleurs, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

**9. Que le gouvernement poursuive ses travaux sur la question en ayant comme objectif :**

➤ **l'inscription dans la Loi sur les normes du travail :**

**une définition du harcèlement psychologique au travail;**

**l'affirmation de la responsabilité de l'employeur à l'égard des conséquences de ce phénomène et de ses devoirs quant à la protection des personnes touchées;**

**un recours efficace pour les victimes;**

➤ **la mise sur pied de programmes publics visant à contrer le phénomène du harcèlement psychologique au travail et à mieux soutenir les victimes.**

---

<sup>10</sup> L'article 87 de la Loi sur les normes du travail prévoit que l'employeur doit remettre à la salariée ou au salarié, à la demande de la Commission des normes du travail, tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle fournit. La Commission peut aussi obliger l'employeur à afficher dans un endroit qu'elle juge approprié un tel document.

## **PARTIE III – SUJETS SOUMIS PAR LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME À L’ATTENTION DU MINISTRE**

Certains emplois sont occupés presque exclusivement par des femmes; c’est le cas notamment des aides familiales et des couturières dans l’industrie du vêtement. Nous profitons de la consultation sur la révision de la Loi sur les normes du travail afin d’exposer les besoins particuliers de ces travailleuses au regard de cette loi.

\* \* \*

### **CHAPITRE VI – LES AIDES FAMILIALES**

Dans la présentation de son document de consultation, le ministre du Travail se dit préoccupé par les conditions de travail des domestiques qui résident chez leur employeur et invite les représentantes et les représentants de ces travailleuses à lui fait part de leurs besoins. Il est heureux que le ministre s’intéresse à ces travailleuses, mais il est aussi curieux que son intérêt ne se porte pas également sur le sort de l’ensemble des aides familiales, qu’elles résident ou non chez leur employeur.

La Loi sur les normes du travail contient encore de sérieuses lacunes à ce chapitre :

- Elle établit d’abord une distinction entre les personnes qui effectuent des travaux ménagers assortis ou non de la garde d’une personne et les gardiennes. La loi continue en effet d’exclure les personnes 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 personne, si l’employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives<sup>11</sup> ». Ce sont ces personnes que nous désignons sous le nom de « gardiennes » dans notre mémoire.
- La loi et ses règlements établissent ensuite une autre distinction entre les aides familiales qui résident chez leur employeur et les autres. Un règlement fixe un salaire minimum hebdomadaire et inférieur au taux horaire général ainsi qu’une semaine normale de travail plus longue pour les domestiques qui résident chez leur employeur.

Malheureusement, malgré les interventions répétées de plusieurs intervenantes et certains travaux effectués par le gouvernement, nous ne trouvons dans le document de consultation aucune proposition concrète visant l’amélioration des conditions de travail de ces femmes ni de leur protection en vertu de la Loi sur les normes du travail.

---

<sup>11</sup> Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, art. 3, 2°

## 6.1 Les gardiennes

Le Conseil du statut de la femme, comme plusieurs autres organisations vouées à l'amélioration des conditions de vie des femmes, a comme objectif l'assujettissement de toutes les aides familiales, les domestiques comme les gardiennes, à la Loi sur les normes du travail.

La volonté d'assujettir les personnes dont la tâche exclusive est de garder un enfant, une personne malade, handicapée ou âgée à l'ensemble de la Loi sur les normes du travail est restreinte par la capacité réelle d'assumer le coût des normes par les employeurs. En effet, s'il est tout à fait juste de considérer ces femmes comme de véritables travailleuses, on ne peut conclure que leurs employeurs sont des employeurs comme les autres; des normes dont le coût serait trop élevé conduiraient soit à l'augmentation ou au maintien du nombre de gardiennes dans le travail au noir, à la perte de leur emploi ou encore au retrait du marché du travail de femmes éprouvant des problèmes de garde, soit pour leurs enfants ou pour d'autres membres de leur famille.

Des mesures de soutien devraient sans doute accompagner l'application intégrale de la Loi sur les normes du travail aux gardiennes et à leurs employeurs. Néanmoins, certaines normes n'entraînent pas des coûts exorbitants pour l'employeur et apportent une protection non négligeable aux travailleuses. **Le Conseil du statut de la femme recommande :**

**10. Que, dans le but d'accorder une protection minimale aux gardiennes, la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin que s'appliquent les normes suivantes aux gardiennes :**

- **les vacances annuelles (excluant l'indemnité afférente);**
- **les jours fériés (excluant l'indemnité afférente);**
- **les congés familiaux (incluant le congé de maternité et le congé parental);**
- **le repos hebdomadaire;**
- **le préavis de licenciement;**
- **la protection contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante;**
- **le recouvrement du salaire;**
- **les recours à la Commission des normes du travail qui découlent de l'exercice de ces droits.**

Nous reconnaissons que la situation est complexe; il s'agit de reconnaître les gardiennes comme de véritables travailleuses tout en connaissant les difficultés de payer des

personnes ou des familles qui requièrent leurs services, souvent parce qu'elles n'ont d'autres choix. L'application de la loi aux gardiennes devrait sans doute s'accompagner d'autres mesures ou politiques. On pourrait, par exemple, examiner la possibilité de rattacher ces travailleuses à une entreprise d'économie sociale ou à un centre de la petite enfance; on pourrait aussi considérer le soutien aux familles, soit par l'entremise d'une politique familiale ou par la fiscalité.

## **6.2 Les personnes rémunérées par l'entremise d'un chèque emploi-service**

Des personnes qui fournissent une assistance aux personnes âgées, malades ou handicapées sont rémunérées au moyen du chèque emploi-service. Ces personnes 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. Dans un tel contexte, la capacité de payer des personnes qui les embauchent directement ne doit pas être le seul critère à considérer pour déterminer si elles peuvent ou non compter sur l'application de la Loi sur les normes du travail. Il s'agit, selon nous, d'une question de justice à leur endroit que de leur garantir au moins la protection minimale qu'accorde cette loi. Pour ces raisons, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

**11. Que les personnes rémunérées par l'entremise d'un chèque emploi-service soient assujetties à la Loi sur les normes du travail;**

**Qu'au besoin, on accorde un soutien plus substantiel, par la voie fiscale ou autrement, aux personnes qui embauchent des aides familiales en vertu de ce programme.**

## **6.3 Les aides familiales qui résident chez l'employeur**

Les aides familiales qui résident chez l'employeur et qui effectuent, entre autres, du travail ménager, sont assujetties à la loi; toutefois, il persiste des inégalités de traitement entre ces travailleuses et l'ensemble de la main-d'œuvre. Ces distinctions ne sont pas sans rappeler un autre âge.

Les domestiques résidentes devraient, selon nous, être rémunérées selon un taux horaire, et non hebdomadaire, et leur semaine normale de travail devrait être la même que celle de l'immense majorité des salariés.

Nous constatons que le gouvernement a entrepris de réduire progressivement la semaine normale de travail des domestiques résidentes tout en augmentant leur salaire hebdomadaire et nous comprenons que ce processus, s'il se poursuit, pourrait mener à une parité. Le mécanisme de révision du salaire minimum déjà adopté entraînera une régularité dans l'ajustement de la rémunération minimale. Toutefois, nous demeurons perplexes quant à la régularité de la diminution de leur semaine de travail puisque le gouvernement n'a pas réduit la semaine de travail des domestiques résidentes en 2001 – ni lors des annonces d'augmentation du salaire minimum de mai 2002 – alors que la tendance aurait voulu qu'il le fasse.

Parce que les distinctions qui existent présentement entre les domestiques qui résident chez leur employeur et les autres n'ont plus leur raison d'être, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 12. Que toutes distinctions entre les domestiques qui résident chez leur employeur et les autres domestiques soient levées, c'est-à-dire les distinctions portant sur le salaire minimum et la semaine normale de travail.**

\* \* \*

Nous rappelons que le Comité interministériel d'étude des conditions de travail des aides familiales, qui a remis son rapport en juillet 1996, formulait des recommandations comparables à celles que nous énonçons dans ce chapitre. Le Comité interministériel recommandait en outre qu'un groupe de travail soit mis sur pied afin d'étudier plus à fond la situation des gardiennes avec l'objectif précis que le salaire minimum et la semaine normale de travail fassent éventuellement partie de leurs conditions régulières. À notre connaissance, ce comité de travail n'a pas été formé. **Nous insistons pour qu'il soit formé et qu'il entreprenne rapidement son travail selon l'orientation définie par le Comité interministériel.**

## CHAPITRE VII – LES TRAVAILLEUSES DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

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° 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 juin 2004.

Nous avons déjà soulevé certains points qui nous semblaient importants afin d'éviter que le retrait des décrets n'entraîne, à plus ou moins brève échéance, une dégradation des conditions de travail des travailleuses de ce secteur. Le report de l'échéance pour l'adoption d'un règlement unifié nous fait craindre pour la fixation elle-même de conditions de travail dans cette industrie. C'est pourquoi, bien que nous exprimions déjà notre point de vue 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 :**

- 13. Qu'au terme de la période de transition, soit au 30 juin 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 :**

- 14. 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 Conseil du statut de la femme propose, dans ce mémoire, une série d'amendements à la Loi sur les normes du travail; d'autres recommandations se trouvent dans notre avis intitulé *Emploi atypique cherche normes équitables*.

Nous saluons l'initiative et l'audace du ministre du Travail face aux diverses propositions soumises à la consultation. Elles tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail ainsi que de plusieurs dimensions de la vie des personnes en emploi. Nous donnons donc notre appui aux divers changements proposés tout en y apportant, pour certains, quelques modifications et nous proposons des ajouts.

Nous considérons que nos recommandations sont pertinentes, justes et réalistes. On opposera sans doute l'augmentation des dépenses des entreprises en coût de main-d'œuvre et les effets négatifs d'une telle hausse sur la concurrence qu'elles doivent tenir dans un contexte de mondialisation. Il n'y a pas lieu, selon nous, d'abuser de cet argument puisqu'une très grande portion des salariées et des salariés qui ne comptent que sur les normes minimales de travail ne se retrouvent pas dans les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale. En effet, il est bien connu que les secteurs d'activité dont la plus forte proportion des salariées et des salariés au salaire minimum sont la restauration, l'hébergement et l'hôtellerie ainsi que le commerce de détail; les entreprises de ces secteurs agissent au sein du marché intérieur et l'impact des conditions de travail présentes à l'extérieur n'a qu'un effet marginal.

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; pire, des employeurs – souvent première source d'information des salariées et des salariés, les jeunes surtout – transmettent des informations incomplètes ou erronées. **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.** 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 de contrôle et d'information.**

En terminant, nous avons confiance que le processus de révision amorcé par la présente consultation débouchera sur une amélioration sensible de la Loi sur les normes du travail de façon que les travailleuses et les travailleurs touchent la juste part du fruit de leur travail et qu'ils parviennent à mieux concilier les différentes dimensions de leur vie.



## ANNEXE I – LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. Que la Loi sur les normes du travail détermine une journée normale de travail et que sa durée soit fixée à huit heures.
2. 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.
3. 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.

4. Que la Loi sur les normes du travail prévoie 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.

5. Que la Loi sur les normes du travail prévoie 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 les 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 %.

6. Qu'un nouvel article 81.2 de la Loi sur les normes du travail contienne les dispositions suivantes :
  - une salariée ou un salarié peut s'absenter 10 journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations familiales auprès des personnes suivantes : son enfant (qu'il soit mineur ou majeur), son conjoint ou sa conjointe, les enfants de son conjoint ou de sa conjointe, sa mère ou son père, sa grand-mère ou son grand-père, la mère ou le père de son conjoint ou de sa conjointe;
  - que ces absences ne soient plus limitées aux cas et-ou circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle et seulement après que la salariée ou le salarié ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations;
  - que l'employeur ne puisse, sans motif valable, refuser le fractionnement d'un congé en journées ou en demi-journées.

7. Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de permettre à la salariée ou au salarié de s'absenter du travail pendant 12 semaines au maximum quand il a choisi d'agir en tant qu'aidant auprès de ses enfants, de ses parents, de ses grands-parents, de son conjoint ou sa conjointe, des enfants de son conjoint ou de sa conjointe ainsi que des parents de son conjoint ou de sa conjointe.
8. Que l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail soit amendé afin qu'une salariée ou un salarié puisse bénéficier d'un congé parental à l'occasion de l'adoption d'un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant.
9. Que le gouvernement poursuive ses travaux sur la question en ayant comme objectif :
  - l'inscription dans la Loi sur les normes du travail :
    - une définition du harcèlement psychologique au travail;
    - l'affirmation de la responsabilité de l'employeur à l'égard des conséquences de ce phénomène et de ses devoirs quant à la protection des personnes touchées;
    - un recours efficace pour les victimes;
  - la mise sur pied de programmes publics visant à contrer le phénomène du harcèlement psychologique au travail et à mieux soutenir les victimes.
10. Que, dans le but d'accorder une protection minimale aux gardiennes, la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin que s'appliquent les normes suivantes aux gardiennes :
  - les vacances annuelles (excluant l'indemnité afférente);
  - les jours fériés (excluant l'indemnité afférente);
  - les congé familiaux (incluant le congé de maternité et le congé parental);
  - le repos hebdomadaire;
  - le préavis de licenciement;
  - la protection contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante;
  - le recouvrement du salaire;
  - les recours à la Commission des normes du travail qui découlent de l'exercice de ces droits.

11. Que les personnes rémunérées par l'entremise d'un chèque emploi-service soient assujetties à la Loi sur les normes du travail;

Qu'au besoin, on accorde un soutien plus substantiel, par la voie fiscale ou autrement, aux personnes qui embauchent des aides familiales en vertu de ce programme.

12. Que toutes distinctions entre les domestiques qui résident chez leur employeur et les autres domestiques soient levées, c'est-à-dire les distinctions portant sur le salaire minimum et la semaine normale de travail.

13. Qu'au terme de la période de transition, soit au 30 juin 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.

14. 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.



## ANNEXE II – TRAVAIL ATYPIQUE ET NORMES DU TRAVAIL : RECOMMANDATIONS

Au chapitre IV, nous faisons référence à un avis que le Conseil du statut de la femme a adopté en 2000 portant expressément sur le travail atypique. Nous croyons utile de reproduire en annexe à ce mémoire la liste complète des recommandations se rapportant à la Loi sur les normes du travail ou aux pratiques de la Commission des normes du travail formulées dans l'avis intitulé *Emploi atypique cherche normes équitables*<sup>12</sup>.

1. Que la Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à offrir les mêmes conditions de travail aux salariées et salariés à temps partiel et temporaires (contrat de travail à durée déterminée, emploi occasionnel, emploi saisonnier) que celles qui sont offertes aux salariées et salariés permanents à temps plein qui effectuent les mêmes tâches et quel que soit le lieu de travail. Les conditions de travail en cause comprennent notamment le salaire, les congés de toute nature, les vacances annuelles, la formation professionnelle et l'accès aux promotions;

Que cette disposition s'applique peu importe que la salariée ou le salarié ait été embauché directement par l'entreprise ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire;

Que des conditions de travail puissent différer si elles sont fondées sur des critères objectifs autres que le statut d'emploi, telles l'ancienneté, la scolarité ou l'expérience, pourvu que ces critères soient communs à tout le personnel;

Que les avantages sociaux offerts dans l'entreprise, tels les régimes de retraite et d'assurances collectives, soient accordés aux mêmes conditions au personnel à temps partiel, temporaire et à domicile qu'au personnel permanent à temps plein travaillant sur les lieux de l'entreprise;

Que la participation à ces avantages sociaux se fasse au prorata des heures travaillées;

Que, si l'accès aux avantages sociaux s'avère impossible ou peu profitable aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel ou temporaires, l'employeur leur verse une compensation financière équivalente;

Que les règles ou politiques de l'entreprise relatives à la promotion et à la formation s'appliquent aux mêmes conditions à tout le personnel, peu importe le statut des salariées et salariés ou leur lieu de travail.

---

<sup>12</sup> La numérotation des recommandations ne respecte pas la numérotation utilisée dans l'avis original.

2. Que la Loi sur les normes du travail soit amendée de manière que, en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée, un employeur ne puisse réduire la durée habituelle du travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle sans avoir au préalable donné un avis écrit à la salariée ou au salarié en cause;

Que, peu importe la durée prévue de la réduction du temps de travail, les délais prévus pour remettre un avis de cessation d'emploi ou de mise à pied s'appliquent dans ce cas;

Que, à défaut de remettre un tel avis, l'employeur continue de verser le salaire habituel pour une période correspondant aux délais prévus;

Que la réduction de la durée habituelle du travail soit interdite dans le cas des contrats à durée déterminée.

3. 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 et que l'entreprise-cliente soit clairement désignée comme l'employeur aux fins de l'application du Code du travail.
4. Que la Loi sur les normes du travail institue une présomption de nullité des clauses contraires au maintien ou à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, conclues entre une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, notamment celles qui stipulent que des pénalités s'appliquent lorsque, à l'expiration d'un contrat, l'entreprise-cliente embauche sur une base permanente une salariée ou un salarié envoyé par l'agence de placement temporaire.
5. Que la Commission des normes du travail, ayant mandat de renseigner les travailleuses, les travailleurs et les employeurs, diffuse largement de l'information adaptée à tous les contextes de travail, en insistant sur l'application des normes du travail pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires ou à domicile ainsi que pour les travailleuses et les travailleurs autonomes en situation de dépendance.
6. Que la Loi sur les normes du travail précise qu'une personne qui porte plainte en vertu de cette loi est présumée salariée;

Que, en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.

7. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui résiste à la transformation de son contrat de travail en contrat de services proposée par l'employeur soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

8. Que la Loi sur les normes du travail stipule qu'un employeur ne peut obliger une salariée ou un salarié qui exécute déjà ses tâches à la place d'affaires de l'employeur ou dans un lieu désigné par lui à le faire à l'avenir à partir de son domicile.
9. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui refuse de travailler à domicile soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.
10. Que la Loi sur les normes du travail et ses règlements précisent que, lorsqu'une salariée ou un salarié effectue ses tâches à son domicile, les frais liés à l'achat, à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement et du matériel dont il a besoin ainsi que les frais supplémentaires liés à l'utilisation du logement occupé, tels les frais d'éclairage, d'interurbain ou d'assurances, sont à la charge complète de l'employeur.
11. Que la Loi sur les normes du travail stipule clairement que les travailleuses de l'industrie du vêtement qui exercent leurs activités à domicile sont des salariées.



## BIBLIOGRAPHIE

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. (Page consultée le 21 juillet 1999). *La législation en matière de normes d'emploi au Canada. La durée du travail et les taux applicables aux heures supplémentaires*. [En ligne] Adresse URL : <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/f/norm4-f1.html>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Des besoins des citoyennes et des travailleuses en formation continue : commentaires sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, septembre 2001, 28 p.

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

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Main-d'œuvre féminine et normes du travail. Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales sur l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, Québec, le Conseil, février 1990, 59 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan], Québec, mai 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, janvier 2000, 213 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Le ministre Rochon annonce une hausse du salaire minimum de 30 cents l'heure*, Communiqué de presse, Québec, 1<sup>er</sup> mai 2002.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Un défi collectif. Revoir les normes du travail au Québec. Document de consultation*, Québec, le Ministère, mai 2002, 38 p.

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

*Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, [Ministère du Travail], 14 mai 2002, 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 féministes (IREF), 1996, 265 p.

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active 2000*, [cédérom], Ottawa, Statistique Canada, 2000.