

AVIS DE L'ORGANISME AU BAS DE L'ÉCHELLE SUR LA CONCILIATION FAMILLE/TRAVAIL

15 octobre 2004

Au bas de l'échelle est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Depuis près de 30 ans, nos principaux objectifs visent l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Nous menons des actions politiques pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées à leurs droits. Nous coordonnons le Front de défense des non-syndiqué-e-s, qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

Nous informons les personnes non syndiquées sur leurs droits et nous les encourageons à les faire respecter, à se regrouper et à s'impliquer socialement. Nous offrons un service d'information téléphonique, des séances collectives d'information portant sur le processus de médiation à la *Commission des normes du travail* et des sessions de formation sur les lois du travail. Nous publions divers documents d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail.

Au bas de l'échelle est un organisme indépendant à but non lucratif financé par *Centraide*, par différents ministères, par des dons privés et publics et par la cotisation de ses membres.

LA CONCILIATION FAMILLE/TRAVAIL

Même avec les dernières améliorations apportées à *Loi sur les normes du travail* (LNT), concilier le travail avec la vie familiale relève encore de l'exploit pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs non syndiqués. Des lacunes importantes demeurent et ce, à divers niveaux. Les mesures volontaires ne permettront pas d'améliorer la conciliation famille/travail pour la plupart des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, en particulier celles et ceux « au bas de l'échelle » qui occupent des emplois souvent précaires et sans aucune autre protection que la LNT. Dans ces milieux de travail, seule une législation adéquate, appuyée par une campagne publique bien orchestrée, peut contrer l'arbitraire qui y prévaut trop souvent et qui ferait en sorte que ces mesures soient appliquées différemment selon que l'on ait un bon ou un mauvais rapport avec son patron. Cela assurerait également qu'elles ne soient pas « oubliées » suite à un changement de direction.

Nous avons écrit ce mémoire en nous plaçant du point de vue des travailleuses et des travailleurs non syndiqués qui vivent un casse-tête quotidien dans leurs tentatives de concilier leur travail avec leur vie familiale. Nous présentons ici les principaux problèmes rencontrés par cette main-d'oeuvre vulnérable et les améliorations législatives nécessaires pour y faire face.

Premier problème : l'application de la *Loi sur les normes du travail*

Encore aujourd'hui en l'an 2004, plusieurs employeurs exercent des représailles, qui peuvent aller jusqu'au congédiement, envers les salariées qui ont le « malheur » d'être enceintes. La *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit un recours dans un tel cas : la plainte contre une pratique interdite, qui protègent les travailleuses et les travailleurs contre des représailles pour plusieurs motifs, dont la grossesse. Le dernier rapport annuel (2003-2004) de la *Commission des normes du travail* (CNT) n'offre pas de statistiques sur les motifs pour lesquelles toutes les plaintes contre des pratiques interdites ont été déposées. Il indique néanmoins que sur les 1947 plaintes de ce type qui ont été réglées avant intervention juridique, 12,7 % portent sur des pratiques liées à la grossesse et 30,3 % sont liées à l'exercice d'un droit prévu dans la LNT dont une partie concerne les droits aux congés de maternité ou parental.

Les plaintes déposées à la CNT ne représentent que la pointe de l'iceberg. Combien de travailleuses subissent des représailles après avoir annoncé à leur employeur qu'elles sont enceintes? Combien tiennent le coup jusqu'au congé de maternité pour finalement être congédiées pendant leur congé de maternité ou leur congé parental sous couvert d'une fausse abolition de poste? Combien décident alors de ne pas porter plainte parce qu'elles ne veulent pas être réintégrées dans un milieu de travail où elles auront à subir encore des représailles et du harcèlement de la part de leur employeur?

Il est clair que le recours actuel n'est pas suffisamment efficace pour décourager les employeurs d'enfreindre la loi. Les employeurs délinquants s'en tirent à très bon compte! En effet, en cas de congédiement, le recours contre une pratique interdite ne prévoit que la réintégration au travail ainsi que le paiement de tout le salaire et tous les avantages perdus. Si une travailleuse congédiée, comme dans l'exemple plus haut, ne veut pas être réintégrée par peur de subir d'autres représailles, l'employeur pourrait ne rien avoir à déboursé même si elle a déposé une plainte et gagné sa cause devant la *Commission des relations du travail*¹. Si elle n'a pas cumulé les deux

¹ C'est la *Commission des relations du travail* qui dispose des plaintes de pratiques interdites et de congédiements sans cause juste et suffisante.

ans de service continu nécessaires pour exercer également un recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante, l'employeur n'aura pas à payer une indemnité de départ pour compenser la perte de l'emploi. Il pourrait n'avoir aucun salaire à rembourser puisque la travailleuse n'en reçoit pas pendant ses congés de maternité et parental. Dans un tel contexte, on peut comprendre que des travailleuses qui n'ont pas deux ans de service continu ne prennent même pas la peine de porter plainte!

Pour donner plus de dents à la loi, Au bas de l'échelle réclame que ce recours prévoit la possibilité d'accorder une indemnité de départ quand le réintégration est impossible ou non souhaitable ou toutes autres indemnités ou compensations jugées justes et raisonnables dans les circonstances. Techniquement, cela veut dire d'**accorder à la *Commission des relations du travail* les mêmes pouvoirs pour juger des pratiques interdites que ceux dont il dispose actuellement pour juger des plaintes contre un congédiement sans cause juste et suffisante.**

Deuxième problème : l'importante perte de revenus liée à l'utilisation de ces congés

Les congés pour événements familiaux

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) n'accorde à peu près aucun congé payé pour les événements familiaux. En tout et pour tout, la personne salariée n'a droit qu'à un jour payé en cas de décès d'un proche, un jour pour son mariage si elle travaille habituellement ce jour-là et deux jours à l'occasion de la naissance de son enfant, si elle a 60 jours de service continu avec son employeur.

La récente réforme de la loi a permis d'améliorer grandement la protection en cas d'absence pour responsabilités parentales, en plus de l'étendre aux absences pour prendre soin d'un proche. Nous déplorons toutefois qu'aucun des 10 jours d'absence prévus ne soit rémunéré. Nous insistons sur le fait que pour les personnes à bas revenu, la perte de salaire suite à une absence pour obligations familiales est lourde de conséquence. Cette situation défavorise particulièrement les femmes, car ce sont très souvent elles qui s'absentent du travail, avec perte de salaire, pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche.

Nous demandons de reconnaître cette contribution sociale des personnes, le plus souvent des femmes, qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille **en faisant en sorte que cinq de ces journées soient avec solde.**

La Loi sur l'assurance parentale

Certes, le problème de la perte de revenu ne peut être résolu que par la LNT, puisque les employeurs ne peuvent assumer seuls le remplacement du revenu pendant les congés de maternité et parental qui peuvent s'étendre sur plus d'un an.

Heureusement, il existe des prestations de maternité et parentales versées par le régime d'assurance-emploi. Malheureusement, ces prestations ne sont pas accessibles à tous et ne remplacent pas tout le salaire perdu. En effet, il faut avoir accumulé 600 heures de travail assurable pendant la période de référence² pour avoir droit à des prestations qui ne remplacent généralement que 55% de la rémunération assurable. Certes, il existe également, du côté provincial, le Programme d'allocation de maternité (PRALMA) qui alloue 360 \$ pour la période de carence mais seules les femmes qui ont droit aux prestations de maternité peuvent en bénéficier et leur revenu familial ne doit pas dépasser 55 000 \$.

L'accès aux congés pour événements familiaux est donc grandement restreint pour les personnes occupant un emploi précaire ou à faible revenu, parce qu'elles n'ont pas droit à l'assurance-emploi ou parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de se retrouver sans revenu ou avec un revenu réduit pendant de longues semaines. Certaines travailleuses sont obligées de retourner trop rapidement sur le marché du travail après l'accouchement et mettent ainsi leur santé en danger. Les familles à revenu moyen doivent aussi y penser à deux fois avant de prendre un congé parental qui viendra réduire leur revenu de façon importante. De plus, à cause du salaire des pères souvent plus élevé que celui des mères, le couple choisira de ne se priver que du salaire de la mère ce qui constitue un autre obstacle majeur à ce que les pères prennent des congés parentaux.

Le régime d'assurance parentale proposé par la *Loi sur l'assurance parentale* est plus avantageux que le régime actuel d'assurance-emploi et amène certaines solutions aux problèmes soulevés ci-haut. Malheureusement, cette loi ne sera mise en vigueur que lorsque le gouvernement fédéral

² La période de référence couvre généralement les 52 semaines qui précèdent le début des prestations.

acceptera de transférer vers le Québec les sommes allouées aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

C'est pourquoi **Au bas de l'échelle appuie la lutte menée par le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale** pour que ces sommes soient transférées et la *Loi sur l'assurance parentale* soit enfin mise en vigueur et même améliorée.

Troisième problème : la discrimination envers les femmes

La perte des avantages liés à l'emploi

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) précise que la participation des personnes salariées et des employeurs aux régimes d'assurances collectives et de retraite ne doit pas être affectée par un congé de maternité, de paternité ou parental. Cependant, les autres avantages dont peuvent bénéficier les personnes salariées durant ces congés doivent être déterminés par règlement du gouvernement et ne le sont pas encore à ce jour.

Nous demandons que les personnes salariées puissent bénéficier, pendant les congés de maternité, de paternité ou parental de tous les autres avantages auxquels elles auraient droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément à une convention collective ou aux règles en vigueur dans l'entreprise. **Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la LNT.**

Comme ce sont plus souvent les femmes qui prennent les congés pour raisons parentales, la non reconnaissance des avantages auxquels elles ont droit peuvent occasionner des retards dans leur carrière et maintenir leurs revenus de travail à un plus bas niveau.

La perte de l'indemnité de congé annuel (paye de vacances)

Malgré les améliorations apportées en 2003, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) n'a toujours pas réparé les injustices contenues dans l'article 74. Cet article prévoit un mode de calcul pour l'indemnité de congé annuel lorsqu'il y a eu une absence pour maladie, accident, ou congé de maternité mais omet l'absence pour congé parental, ce qui peut avoir pour effet de diminuer et même d'enlever le droit à l'indemnité de congé annuel d'une personne salariée qui s'est absentée

pour un congé parental prévu à l'article 81.10. Nous avons déjà souligné ce problème maintes fois et nous réitérons fermement notre demande.

Nous demandons **que l'article 74 de la LNT s'applique non seulement aux personnes salariées qui se sont absentes pour un congé de maternité ou de paternité, ou pour cause de maladie ou d'accident, mais également à celles qui se sont absentes pour un congé parental.**

Toujours pour éviter que le congé parental ne donne lieu à une perte de droit, **lorsqu'une personne s'est absente durant toute la période de référence (ce qui est tout à fait possible si on considère que le congé de maternité et le congé parental totalisent maintenant 70 semaines), nous demandons que le calcul de l'indemnité de congé annuel se fasse alors sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence précédente.**

Quatrième problème : la durée du travail

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) laisse place à beaucoup d'abus à l'égard de la durée du travail qui affectent directement la capacité des travailleuses et des travailleurs de concilier le travail avec la vie familiale. L'augmentation des emplois atypiques ou avec horaire variable ainsi que les exigences élevées des employeurs à l'égard de la disponibilité des personnes à leur emploi ont de graves conséquences sur les parents travailleurs en particulier. Ceux-ci passent de moins en moins de temps avec leurs enfants. Les journées pédagogiques, la semaine de relâche et les vacances scolaires représentent un véritable casse-tête.

La semaine et la journée normale de travail

Ce qu'on appelle la semaine normale de travail sert à déterminer le moment à partir duquel le temps de travail est considéré comme du temps supplémentaire. Bien que la LNT précise la durée de la semaine normale de travail (40 heures), elle ne précise pas la durée de la journée normale.

Les conséquences de ce « trou » dans la LNT, c'est qu'une personne travaillant à temps partiel ne reçoit de majoration pour du temps supplémentaire qu'après avoir travaillé 40 heures dans une même semaine. Par exemple, une personne travaillant normalement trois jours par semaine, sept

heures par jour, pour un total de 21 heures par semaine, pourrait faire trois journées de 13 heures, pour un total de 39 heures, et ne recevoir aucune majoration pour temps supplémentaire.

Cette discrimination salariale envers les personnes travaillant à temps partiel pourrait être facilement corrigée en ajoutant dans la LNT une journée normale de travail de huit heures, comme cela est d'ailleurs le cas dans le *Code canadien du travail*, dans quatre provinces (Colombie Britannique, Alberta, Manitoba, Saskatchewan) ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon. Avec l'éclatement des horaires de travail et la hausse vertigineuse du travail à temps partiel, la définition d'une période normale de travail ne peut plus se faire dans le seul cadre d'un horaire hebdomadaire. Elle doit aussi se faire dans le cadre d'un horaire journalier.

C'est pourquoi nous demandons d'**ajouter dans la LNT une journée normale de huit heures**.

Les exclusions à l'application de la semaine normale de travail

L'article 54 de la LNT établit une longue liste de personnes salariées exclues de l'application de la semaine normale de travail, donc sans droit à une majoration pour le temps supplémentaire. Toute exclusion est une porte ouverte sur les abus et nombreux sont les employeurs qui tentent de les utiliser dans l'unique but de se soustraire à l'application de la LNT. On voit par exemple de plus en plus de personnes salariées se faire « accorder » un statut de cadre par des employeurs cherchant à éviter le paiement des heures supplémentaires, le tout étant bien sûr présenté aux personnes salariées comme une promotion. Ces dernières voient alors leur semaine de travail s'allonger indûment, sans que leur salaire n'augmente pour autant, bien au contraire, et elles n'ont aucun des pouvoirs habituellement dévolus aux cadres! Face à cette prolifération de faux cadres et face aux très longues heures de travail effectuées par les personnes travaillant dans une colonie de vacances, dans un établissement de pêche ou sur une ferme, ou par celles qui prennent soin à domicile d'un enfant, d'une personne âgée ou d'une personne handicapée, nous demandons :

- **que toutes les exclusions prévues à l'article 54 de la LNT soient abolies, à l'exception de celle prévue à l'alinéa 4 et qui concerne les personnes salariées qui travaillent hors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables³.**

Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire

³ Il est question dans la LNT d'heures incontrôlables et non pas incontrôlées. Les travailleuses et les travailleurs à domicile ont généralement des heures de travail contrôlables et ne sont pas visés par cette exclusion.

Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire ne va pas de soi pour les personnes qui assument des responsabilités familiales envers des enfants ou des parents. Ce droit ne s'applique que si elles ont pris les moyens raisonnables à leur disposition pour assumer autrement ces obligations (art. 122(6)). Sinon, une personne salariée ne peut refuser de faire du temps supplémentaire que dans les cas suivants :

- après avoir travaillé quatre heures au-delà de son horaire habituel de travail ou après avoir travaillé 14 heures dans les dernières 24 heures, selon la période la plus courte;
- après avoir travaillé 12 heures dans les dernières 24 heures, si ses horaires de travail sont variables ou non continus;
- après avoir travaillé 50 heures dans la même semaine.

Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire est reconnu en Saskatchewan après une semaine de 44 heures et au Manitoba après une journée de huit heures et une semaine de 40 heures. Le Manitoba limite le droit de gérance de l'employeur en précisant qu'il ne comprend pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires (art. 16). L'Ontario accorde le droit de refuser de faire du temps supplémentaire après la journée habituelle de travail ou après 48 heures de travail dans une semaine.

Pour faciliter la conciliation famille/travail, nous demandons que la *Loi sur les normes du travail* accorde aux personnes salariées **le droit de refuser de faire du temps supplémentaire une heure après leur horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective un décret ou dans un contrat de travail écrit, il est réputé être de 8 heures par jour.**

La journée hebdomadaire de repos

La LNT doit accorder des périodes raisonnables de repos, ce qui aiderait également à la conciliation des responsabilités familiales avec le travail. Une période raisonnable de repos par semaine permettrait en particulier aux parents de passer un peu plus de temps avec les enfants durant la fin de semaine. Lors de la récente réforme de la LNT, le repos hebdomadaire prévu dans la loi est passé de 24 heures à 32 heures. C'est une bonne amélioration, mais ce n'est pas suffisant. Nous demandons **un congé de 36 heures, ce qui accorderait une véritable journée de repos sans devoir se présenter au travail, ce qui est moins garanti avec un congé de 32 heures.**

Disponibilité hors des lieux de travail

Un nombre grandissant de personnes salariées sont contraintes de porter un téléavertisseur et de demeurer à la disposition de leur employeur en dehors de leurs heures régulières de travail et des lieux de travail. L'entreprise peut ainsi offrir un service 24 heures à ses clients à très peu de frais, puisqu'elle ne paie les personnes salariées que lorsqu'elles sont appelées. Celles-ci ne reçoivent aucune prime ou indemnité particulière pour être ainsi à la disposition de l'employeur même si cela leur demande de limiter leurs activités personnelles et familiales. Afin de corriger cette situation, nous demandons :

- **une période de repos quotidien obligatoire de huit heures, durant laquelle les travailleuses et les travailleurs ne peuvent être gardés en disponibilité par un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire;**
- **que pour les heures de disponibilité effectuées en dehors de ces huit heures de repos, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité représentant un certain pourcentage de leur salaire, en plus d'être payés, bien sûr, pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.**

Les horaires de travail

Les personnes salariées, particulièrement celles qui travaillent selon des horaires variables, devraient être en mesure de connaître leurs horaires de travail avec un délai suffisant pour organiser leur vie familiale et leurs activités personnelles. Cela n'est malheureusement pas fréquent. Nombreuses sont en effet les personnes, dans le secteur de la restauration par exemple, qui doivent se déplacer, parfois chaque jour, pour voir si leur nom figure sur l'horaire affiché par l'employeur sur les lieux de travail. S'en suit alors pour plusieurs l'épuisante et complexe tâche d'organiser la garde des enfants en fonction de l'horaire de travail, pour voir ensuite, trop souvent, cet horaire chamboulé à la dernière minute. C'est pourquoi nous demandons **que la LNT précise les normes suivantes :**

- 1) **L'employeur doit indiquer par écrit à chaque personne salariée, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine (comprenant le début et la fin des périodes de travail et de repas).**
- 2) **En cas de situation imprévue et soudaine, le point 1 ne s'applique pas.**

On retrouve ce type d'obligation dans plusieurs provinces canadiennes : la Colombie Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan.

Le congé annuel

Le congé annuel accordé par la LNT est très court : deux semaines continues et payées après un an de service, avec possibilité de prendre une troisième semaine sans solde mais non consécutive aux deux premières si tel est le désir de l'employeur. Puis, après cinq ans de service, la LNT accorde trois semaines de congé continues et payées. C'est là le maximum de vacances auquel peut prétendre une travailleuse ou un travailleur non syndiqué dans toute sa vie et c'est insuffisant. Les conditions accordées au Québec à cet égard sont archaïques si on les compare à celles que l'on retrouve dans de nombreux pays industrialisés, notamment en Europe où la norme minimale pour le congé annuel est de quatre ou cinq semaines, plutôt que deux comme c'est le cas ici.

En plus d'augmenter la durée du congé annuel, la LNT devrait rendre son accès plus progressif, ceci afin de tenir compte de la diminution marquée de la durée moyenne de service continu chez les personnes salariées. C'est la raison pour laquelle nous proposons notamment que soit payée, après la première année de service, la troisième semaine de congé déjà prévue à la LNT mais qui est pour l'instant sans solde donc inaccessible aux bas personnes salariées qui n'ont carrément pas les moyens de se priver d'une semaine de salaire.

Nous demandons donc les congés annuels suivants :

moins d'un an = 1 jour par mois de service, pour un maximum de 2 semaines (4%)

1 an à moins de 3 ans = 3 semaines consécutives (6%)

3 ans à moins de 5 ans = 4 semaines consécutives (8%)

5 ans et plus = 5 semaines, dont au moins 4 consécutives (10%) .