

DES RÉFORMES NÉCESSAIRES POUR LE MIEUX-ÊTRE DES FAMILLES

Mémoire
du Conseil de la famille et de l'enfance
sur la révision de la Loi sur les normes du travail

31 mai 2002

**Conseil de la famille
et de l'enfance**
Québec 

Ce mémoire a été adopté par le Conseil de la famille et de l'enfance à sa réunion du 30 mai 2002.

Recherche et rédaction : M^{me} Danièle Blain

Coordination : M. Jean-Pierre Lamoureux, secrétaire général

Soutien technique : M^{me} Céline Gariépy

Communication : M^{me} Odette Plante

La traduction et la reproduction totale ou partielle de ce mémoire sont autorisées à la condition que la source soit mentionnée.

Conseil de la famille et de l'enfance
900, boul. René-Lévesque Est
Place Québec, bureau 800, 8^e étage
Québec (Québec) G1R 6B5

Téléphones : (418) 646-7678
(Sans frais) 1-877-221-7024
Télécopieur : (418) 643-9832
Courriel : conseil.famille.enfance@cfe.gouv.qc.ca
Site : <http://www.cfe.gouv.qc.ca>

©2002
Conseil de la famille et de l'enfance
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec
Juin 2002
ISBN : 2-550-39407-0

Table des matières

Introduction.....	4
1. Le cadre politique	5
2. Les modifications proposées par le Conseil de la famille et de l'enfance	6
2.1 Le renforcement du caractère universel de la Loi	6
2.2 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle	9
2.3 La protection des personnes salariées	12
2.4 Le paiement du salaire minimum	15
Conclusion	16
Liste des recommandations	17
Composition du Conseil de la famille et de l'enfance	19

Introduction

Depuis sa création, en 1988, le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) s'intéresse à toutes les dimensions de la vie en société à travers le prisme de leur incidence sur la vie des familles. C'est donc avec le plus grand intérêt qu'il a accepté l'invitation qui lui a été faite de participer à ce processus de consultation et de se prononcer sur les améliorations que le gouvernement québécois envisage de faire à la Loi sur les normes du travail (LNT).

L'intérêt du Conseil pour cette question ne date pas d'hier. Déjà, en 1990, à l'occasion de la précédente révision d'importance de la LNT, son Avis intitulé *Les parents et les normes du travail* rappelait d'emblée que « [toute] révision des normes minimales du travail est susceptible de toucher de nombreuses familles dans la qualité de leur vie familiale ». Il soulignait également l'importance particulière de toutes les mesures prévues dans la loi pour « les familles les plus vulnérables, soient celles dont les besoins psychologiques, sociaux et économiques sont les plus grands ».

Dans le monde du travail, les dernières années ont été marquées de façon accélérée par des transformations importantes de l'organisation du travail. Les grands facteurs à l'origine de ces changements sont suffisamment connus pour que l'on puisse faire ici l'économie de leur énumération. On sait qu'ils ont entraîné une véritable explosion du travail atypique, sous toutes ses formes : travail autonome, emplois temporaires, à temps partiel, sur appel, à horaires brisés ou irréguliers. L'emploi type, c'est-à-dire à la fois salarié, permanent et à temps plein, demeure un rêve de plus en plus difficilement accessible, surtout aux jeunes travailleurs. Souvent, lorsqu'il leur est offert, il est assorti de conditions – particulièrement en termes d'horaires – qui les obligent, surtout s'ils ont de jeunes enfants, à des gymnastiques impossibles pour réussir à harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cette situation survient, faut-il le rappeler, dans un contexte où le double revenu est de plus en plus indispensable au maintien du précaire équilibre du budget familial. Or, en 2000, les deux tiers des travailleurs rémunérés au salaire minimum étaient âgés de moins de trente ans.

D'autres bouleversements, dans d'autres domaines, ont également une incidence croissante : c'est notamment le cas du vieillissement de notre population, qu'il faut analyser tant du point de vue d'une raréfaction prévisible de la main-d'œuvre disponible que des responsabilités accrues qu'il fait peser sur les épaules des générations plus jeunes, dans un contexte d'un désengagement de l'État du soin des personnes âgées ou en perte d'autonomie.

Se plaçant une fois de plus aux côtés des familles et des enfants dont il a le mandat d'accompagner le cheminement, et en particulier des familles les plus démunies, le Conseil de la famille et de l'enfance salue la volonté du gouvernement de bonifier l'actuelle Loi sur les normes du travail. Il partage ses objectifs d'une plus grande équité et d'établissement de conditions minimales de travail respectueuses de l'intégrité physique et morale des personnes en emploi. À cette fin, le Mémoire qu'il présente aujourd'hui contient des recommandations visant le renforcement ou l'adoption de mesures qui, de l'avis de ses membres, favoriseraient l'atteinte de ces buts et le mieux-être des familles.

Au vu du nombre important de jeunes et de jeunes parents dont l'emploi est balisé par la Loi sur les normes du travail, le Conseil est convaincu qu'un meilleur aménagement de leurs conditions de travail ne pourra que les aider à réaliser leur désir de fonder une famille ou à mieux-vivre l'expérience essentielle de celle qu'ils ont déjà créée.

1. Le cadre politique

Le Conseil de la famille et de l'enfance se réjouit de la volonté affirmée du gouvernement de mieux articuler la LNT en fonction des principales politiques gouvernementales qui visent des objectifs similaires. Plus particulièrement, il appuie sa volonté de mieux encadrer le travail atypique, et de faciliter la conciliation famille-travail, conformément aux orientations de sa politique familiale. Dans le même esprit, l'intention d'ores et déjà annoncée d'harmoniser la Loi sur les normes du travail avec la Loi sur l'assurance parentale confirme une fois de plus les choix gouvernementaux en faveur de la famille lesquels, on le sait, suscitent un vaste consensus au sein de la société québécoise.

Par ailleurs, le Conseil est conscient de la nécessité pour le gouvernement de tenir compte du contexte nord-américain dans lequel évoluent les entreprises et de ses propres objectifs en matière d'augmentation des investissements et de création d'emplois. Cependant, ses membres notent qu'une troisième dimension demeure absente du projet gouvernemental : la question démographique, aujourd'hui plus que jamais au cœur de l'avenir du Québec.

Déjà notée par le Conseil en 1990, cette dimension de nos choix collectifs s'impose désormais comme une question incontournable, qui interpelle tous les acteurs sociaux du Québec. À l'invitation de la ministre de la Famille et de l'Enfance du Québec, le Conseil a d'ailleurs récemment publié un Avis¹ qui analyse cette question difficile et dans lequel ses membres proposent diverses pistes afin d'en faciliter la gestion.

¹ Démographie et famille, Avoir des enfants, un choix à soutenir, Avis du Conseil de la famille et de l'enfance, Québec, 2002, 110 p.

Un sondage réalisé en 1998 par la firme SOM auprès de 1000 répondants âgés de 20 à 35 ans révélait que 76 % d'entre eux estimaient que c'est à cause de la situation économique des familles que l'on fait si peu d'enfants au Québec². De nombreuses données confirment le lien important entre la situation professionnelle et la réalisation du désir d'enfants. Sans les reprendre toutes ici, il faut se souvenir du fait que :

- 39,3 % des emplois créés au Québec depuis 1976 sont à temps partiel³;
- en 2000, 16,7 % des travailleurs québécois travaillaient moins de 30 heures par semaine, mais 40 % des 25 à 54 ans dans cette catégorie souhaitaient dénicher un emploi à temps plein;
- 23,1 % des enfants vivant sous le seuil de faible revenu faisaient partie de familles dont le principal soutien travaillait à temps plein à l'année et 27% d'entre eux vivaient dans une famille dont le principal soutien avait travaillé au cours de l'année, mais pas toute l'année à temps plein⁴.

Il faut le répéter une fois encore, le gouvernement n'est pas le seul à pouvoir – et à devoir – intervenir pour créer un cadre plus favorable à la réalisation du désir d'enfant des Québécoises et des Québécois. Nous croyons cependant primordial que ses interventions visant à améliorer les conditions de travail des salariés les plus vulnérables intègrent pleinement ces considérations.

2. Les modifications proposées par le Conseil de la famille et de l'enfance

Suivant les paramètres proposés par le gouvernement, les membres du Conseil de la famille et de l'enfance fondent leurs commentaires et leurs recommandations en fonction des thèmes du document de consultation autour desquels s'articule le projet de réforme.

2.1 Le renforcement du caractère universel de la Loi

Le Conseil ne peut qu'appuyer la volonté du gouvernement d'élargir l'application de la LNT à des catégories de travailleurs qui en étaient jusqu'à présent exclus, et accueille positivement son intention de modifier la Loi pour y assujettir les travailleurs agricoles. À son avis, une telle mesure ne peut que contribuer à alléger les problèmes de rareté de main-d'œuvre dans un secteur où ce

² Op. cit. p.58.

³ ASSELIN, Suzanne, « La population active », Institut de la statistique du Québec, *Portrait social du Québec, données et analyses, édition 2001*, (Collection les conditions de vie), Chapitre 9, Publications du Québec, 2001, p. 231.

⁴ Rapport du Conseil national de bien-être social, été 2001, vol. 114, pp.21-23, cité dans *Démographie et famille, Avoir des enfants, un choix à soutenir*, p. 60.

problème demeure souvent ignoré. Du même souffle toutefois, il note que d'autres catégories de salariés sont toujours exclues, totalement ou partiellement, de cette protection minimale. C'est notamment le cas des travailleuses en maison privée. Qu'elles soient gardiennes ou domestiques, ces employées, qui sont en très grande majorité des femmes, comptent parmi les plus vulnérables dans la mesure où la nature même de leur travail rend difficile l'encadrement de leurs conditions d'emploi. Le Conseil de la famille et de l'enfance encourage donc vivement le gouvernement à poursuivre sa démarche d'élargissement de l'application de la loi à toutes les catégories d'emploi qui en demeurent exclues.

Au chapitre des indemnités et des congés compensatoires, le Conseil approuve l'intention du gouvernement de modifier les règles d'admissibilité des salariés à ces avantages minimaux. En effet, toute mesure susceptible de remédier à la situation désavantageuse des travailleurs atypiques ne peut que contribuer à redresser les iniquités dont sont victimes un nombre croissant de salariés à cause de la nature même des emplois qu'ils occupent.

À cet égard, le Conseil souhaite toutefois que le gouvernement fasse aussi porter sa réflexion sur les situations nouvelles provoquées par l'augmentation sans cesse croissante du nombre de travailleurs autonomes. Les compilations effectuées par le Conseil permanent de la jeunesse⁵ à partir des résultats des enquêtes sur la population active de Statistique Canada, font ressortir qu'en 1998, la part du travail indépendant représentait 15,7% de l'emploi total au Québec. Outre la précarisation de l'emploi, qui demeure la principale conséquence de cette situation, ce mouvement vers une privatisation croissante du travail comporte plusieurs effets pervers.

Dans son mémoire sur l'assurance parentale qu'il a déposé lors de l'examen du projet de loi en octobre 2000⁶, le Conseil notait que ces travailleurs doivent assumer seuls les frais découlant de leur participation à divers régimes, frais qui sont assumés conjointement par les employés et leurs employeurs dans le cas des personnes qui ont un emploi à temps plein ou, moins souvent, à temps partiel. Comme le précise le Conseil permanent de la jeunesse, les travailleurs autonomes « doivent (...) payer la part de l'employeur en plus de celle de l'employé à la Régie des rentes. Un donneur d'ouvrage (...) n'a donc aucune cotisation sociale à payer (...). Les économies sont substantielles : un minimum de 10 % de cotisations sociales en moins, sans compter les contributions patronales aux programmes d'assurances collectives, de retraite complémentaire, les vacances et les congés payés. »⁷.

⁵ Emploi atypique et précarité chez les jeunes – Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!, Avis du Conseil permanent de la jeunesse, avril 2001, 114 p.

⁶ Répondre aux vrais besoins des familles québécoises. Mémoire sur le projet de loi no 140. (Loi sur l'assurance parentale). Avis du Conseil de la famille et de l'enfance, Québec, 2000, 20 p.

⁷ Op.cit. p. 68-69.

Cette situation peut s'avérer particulièrement pénalisante, à court et à long terme, pour des travailleurs au bas de l'échelle salariale, qui sont souvent des jeunes, des personnes que leur peu de qualifications professionnelles rend vulnérables, et aussi des parents.

Le Conseil de la famille et de l'enfance croit qu'il faut contrer cet effet pervers de la privatisation de l'emploi. D'aucuns, pour ce faire, suggèrent la création d'une « prime de précarité » proportionnelle aux honoraires de ces travailleurs⁸. Pour leur part, les membres du Conseil notent que depuis plusieurs années déjà, les gouvernements obligent ces travailleurs à collecter en leur nom la TPS et la TVQ. Nous nous demandons alors pourquoi ces travailleurs ne pourraient pas aussi collecter une contribution des donneurs d'ouvrage aux différentes charges sociales et, à l'instar des taxes, les reverser à l'État. D'autres pistes peuvent être aussi explorées.

Pour le Conseil, cette contribution amènerait les donneurs d'ouvrage qui bénéficient de la souplesse de ces travailleurs à assumer, au moins en partie, leur rôle vis-à-vis de ces derniers et de la collectivité dont ils font partie. Elle favoriserait également le maintien de l'équilibre des comptes publics, à court terme et dans une perspective de solidarité intergénérationnelle. Il va de soi qu'une telle mesure, dont l'incidence irait bien au-delà de la LNT, nécessiterait un examen approfondi avant de pouvoir être mise en place.

Recommandation 1

Le Conseil recommande au gouvernement d'entreprendre des études afin de déterminer la faisabilité de mettre en place des mécanismes qui feraient en sorte que les employeurs contribuent eux aussi aux coûts de participation aux programmes sociaux actuellement défrayés en tout ou en partie par ces travailleurs autonomes qu'ils embauchent.

⁸ Voir à ce sujet : Une réforme en profondeur : c'est l'heure!, Avis sur la Loi sur les normes du travail, Au bas de l'échelle, 2000, Montréal, 64 p.

2.2 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

LA FAMILLE : QUELLE DÉFINITION?

Jusqu'à il y a quelques années, les problèmes qu'éprouvent les personnes en emploi devant concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ou familiales ne constituaient guère plus qu'un sujet qui émergeait ponctuellement dans le flot des actualités. Ils constituent désormais une problématique dont l'importance est reconnue par la quasi totalité des acteurs sociaux et qui affecte tant les salariées et les salariés que leurs familles et que leurs employeurs. Toutefois, trois ans après la publication de son *Avis Famille et travail, deux mondes à concilier*⁹, le Conseil ne peut que constater, en le déplorant, que cette reconnaissance ne contribue encore que très peu à la résolution des problèmes de conciliation des personnes en emploi. En fait, une enquête réalisée en 2001 par le Conseil en collaboration avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec¹⁰ a révélé que pour une majorité d'intervenants, la situation dans ce domaine va en s'aggravant.

L'évolution de la famille et de ses besoins contribue à cet état de fait. La dispersion géographique de ses membres et les phénomènes qui en transforment les visages sont au nombre des facteurs qu'il faut prendre en considération. Un nombre sans cesse croissant de personnes en emploi, surtout des femmes, mais aussi des hommes, sont appelés à assumer des responsabilités de plus en plus lourdes vis-à-vis de parents plus âgés. Le *Plan concerté pour les familles du Québec* que la Ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance a rendu public il y a quelques semaines¹¹ souligne ainsi que «[L]a multiplicité des structures et des liens familiaux dans le Québec actuel font que nous ne pouvons nous en tenir à une stricte définition statistique de la famille ». Plus loin, le document précise que «[L]a conciliation travail-famille concerne aujourd'hui non seulement le soutien parents-enfants, mais aussi celui des parents à l'égard des grands-parents et même à l'égard des proches parents significatifs. »¹².

⁹ Famille et travail, deux mondes à concilier, Avis du Conseil de la famille et de l'enfance, Québec, 1999, 51 p.

¹⁰ La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail, Enquête menée conjointement par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec, Québec, 2001, 28 p.

¹¹ Le Québec en amour avec la famille, Plan concerté pour les familles du Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance, Québec, 2002, 39 p.

¹² Op. cit. pp. 9 et 30.

Reconnaissant l'importance de ces questions et soucieuses de contribuer à leur résolution, certaines entreprises, en particulier dans les milieux de travail syndiqués, ont élargi la définition de la famille utilisée dans leurs conventions collectives pour déterminer les conditions d'admissibilité aux congés pour raisons familiales.

Le Conseil de la famille et de l'enfance est conscient que la Loi sur les normes du travail a pour but d'offrir aux travailleuses et aux travailleurs des protections minimales en termes de conditions d'emploi et considère que les modifications envisagées par le gouvernement afin d'inclure les enfants du ou de la conjointe, le conjoint ou conjointe et ses propres parents dans la liste des personnes aux besoins desquels ils doivent pouvoir répondre constituent un pas important dans la bonne direction. Il estime toutefois que la réalité des situations vécues par les familles rendrait nécessaire une définition encore plus englobante.

Il souhaite donc que le gouvernement élargisse davantage la définition de la famille utilisée dans la LNT, de façon à ce que d'autres membres de la famille, frères et sœurs, grands-parents ou oncles et tantes, soient inclus dans la liste des proches dont la situation justifierait une absence du travail protégée par la Loi.

RÉPONDRE AUX URGENCES

Ces transformations de la famille s'ajoutent à celles d'un marché du travail qui exige toujours plus de flexibilité de la part des personnes en emploi. À titre d'exemple, une recherche effectuée en 1996 par la Centrale des syndicats démocratiques du Québec¹³ indiquait que 55 % seulement des parents en emploi avaient un horaire compris entre huit heures et dix-huit heures, du lundi au vendredi. Imposé à la vie des familles, cet éclatement des horaires est à l'origine d'une myriade de problèmes de conciliation dont la diversité n'a d'égale que celle de la vie des personnes qui doivent y faire face.

Dans certains cas, par exemple une maladie grave, leur résolution exige des absences prolongées. Les membres du Conseil souhaitent que l'emploi des personnes salariées qui doivent, dans de telles circonstances, se porter au secours d'un membre de leur famille au sens prévu par la Loi soit protégé par la Loi sur les normes du travail.

Les urgences, qu'il s'agisse d'un accident dans la cour d'école ou de la nécessité d'un examen médical, requièrent le plus souvent une présence ponctuelle et de courte durée. Ces situations sont d'autant plus difficiles à gérer que les personnes ne disposant d'aucune autre protection que la Loi sur les normes sont

¹³ Connaître ses besoins, savoir comment faire, agir syndicalement, Projet réalisé par la Centrale des syndicats démocratiques, 1996.

souvent celles qui sont par ailleurs les moins en mesure d'assumer les implications financières découlant de la crise à résoudre.

La volonté du gouvernement d'augmenter le nombre de jours de congés sans solde pour obligations parentales octroyés dans la Loi sur les normes du travail doit être encouragée. Mais, au vu de la vulnérabilité financière de la très grande proportion des travailleuses et des travailleurs placés sous le régime de la LNT, les membres du Conseil de la famille et de l'enfance croient qu'il faudrait aller plus loin.

Recommandation 2

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail accorde à tout travailleur le droit de s'absenter pour une période de cinq jours avec salaire puis de cinq jours sans salaire pour remplir ses obligations auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère lorsque les circonstances l'y obligent. Ces journées pourraient être fractionnées en demi-journées sans le consentement de l'employeur, ou en heures, avec le consentement de l'employeur.

FAVORISER LA PRÉSENCE PARENTALE

L'augmentation des emplois à horaires atypiques, mais aussi les exigences accrues de disponibilité de la part des employeurs confrontés à un problème de rareté de main-d'œuvre¹⁴ font qu'il est de plus en plus difficile pour les parents d'être présents auprès de leurs enfants, particulièrement durant les congés scolaires et lors des journées pédagogiques¹⁵. En particulier, la semaine de relâche hivernale, durant laquelle bon nombre de services de garde en milieu scolaire sont fermés, pose des problèmes épineux aux parents, dont un nombre croissant doivent s'absenter du travail durant cette période.

Un rapport publié en 1999 par l'Organisation mondiale du tourisme¹⁶ révèle qu'avec l'octroi de dix jours de congés payés par an après un an et jusqu'à cinq

¹⁴ D'après une recherche récente menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans les PME, 27 % des employeurs répondent à un manque de main-d'œuvre en augmentant la charge de travail de leurs employés. Voir Conciliation famille-travail et PME : une gestion flexible, un équilibre à maintenir, FCEI, Avril 2002, 7p.

¹⁵ La situation est rendue d'autant plus difficile que, de tous les pays d'Occident, le Québec est celui où les enfants passent chaque année le moins de jours à l'école.

¹⁶ Changes in Leisure Time – The Impact on Tourism, World Tourism Organization Business Council, 1999, Madrid, 151 p.

ans de service, le Québec se situe dans le peloton de queue des pays industrialisés, devant les États-Unis où aucun congé statutaire n'est prévu par la loi, mais loin derrière les pays européens. À titre de comparaison, la durée minimale des congés annuels payés est de 25 jours en France, 24 jours en Allemagne, 30 jours en Autriche et 20 jours au Royaume-Uni.

Par ailleurs, la précarisation des emplois a pour conséquence qu'il est de plus en plus difficile pour les salariés d'accumuler un nombre suffisant d'années d'ancienneté pour accéder à une troisième semaine de vacances payée par année. Et une fois encore, il faut souligner que les salariées et les salariés dont le travail est encadré par la LNT n'ont souvent pas les moyens de se prévaloir de la troisième semaine de congé sans solde prévue par la loi.

Recommandation 3

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail accorde un jour de vacances payé par mois de service jusqu'à concurrence de deux semaines aux travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté; trois semaines payées dont deux consécutives aux travailleurs ayant d'un an à moins de trois ans d'ancienneté; quatre semaines dont deux consécutives aux travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté.

2.3 La protection des personnes salariées

Dans son document de consultation, le gouvernement prend acte de l'élargissement des horaires de travail imposé aux personnes en emploi dans divers secteurs d'activité économique et des contraintes importantes qui en résultent pour ces travailleurs. Le Conseil de la famille et de l'enfance partage cette analyse : tout en reconnaissant les besoins de flexibilité des employeurs, ses membres considèrent que les salariées et les salariés ne peuvent être à la fois la seule source et les principales victimes de cette flexibilité.

Au Québec, à l'heure actuelle, la Loi sur les normes du travail établit la durée d'une semaine normale de travail, soit quarante heures, mais ne précise pas celle d'une journée normale. Il faut bien sûr reconnaître les cas particuliers des travailleurs qui effectuent des quarts de travail prolongés, par exemple les samedi et dimanche, dans le cadre d'une semaine comprimée. De façon générale toutefois, l'absence actuelle de balises peut être lourde de conséquences pour ceux et celles qui ont des horaires irréguliers, ou qui travaillent à temps partiel, en termes de l'effort qui est exigé d'eux, mais aussi de la rémunération de ce qui pourrait autrement être considéré comme du temps

supplémentaire. Pour pallier à de tels risques, plusieurs législations ont depuis longtemps choisi de limiter la journée de travail normale à huit heures. C'est le cas de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et chez nos voisins de l'Ontario. Des dispositions analogues existent dans le Code canadien du travail.

Recommandation 4

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail fixe la durée d'une journée normale de travail à huit heures, tout en prévoyant la possibilité d'une journée maximale de douze heures dans le cadre d'une semaine comprimée de travail dont la durée n'excéderait pas 36 heures.

Dans le même esprit et pour les mêmes raisons, les membres du Conseil, qui appuient l'intention du gouvernement d'allonger la durée de la période minimale de repos hebdomadaire, considèrent toutefois que les 32 heures continues suggérées ne sauraient répondre aux besoins des personnes en emploi, à plus forte raison si ces dernières doivent assumer des responsabilités familiales.

Recommandation 5

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail confère aux salariées et aux salariés le droit à une période de repos hebdomadaire de 36 heures continues.

De la même façon qu'il appuie toute mesure visant à élargir l'application de la Loi sur les normes du travail aux catégories d'emploi qui en demeurent exclues, les membres du Conseil considèrent que le gouvernement devrait offrir cette protection à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi. Sa réflexion en ce sens est fondée sur l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés, qui stipule que « tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ».

À l'heure actuelle, l'article 41,1 de la LNT limite l'application de la loi aux travailleurs qui gagnent moins que deux fois le salaire minimum. En outre, si l'interprétation donnée par la Commission des normes du travail précise que la loi ne fait pas de distinction entre les travailleurs à temps partiel réguliers et les

travailleurs à temps partiel occasionnels¹⁷, elle reste muette sur le statut des travailleurs à temps plein occasionnels.

Recommandation 6

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que le gouvernement abroge le paragraphe de l'article 41,1 de la Loi sur les normes du travail qui limite l'application de cet article aux salariées et salariés qui gagnent moins de deux fois le salaire minimum.

Le Conseil recommande également que cet article soit modifié de façon à protéger également les travailleurs à temps plein occasionnels de toute discrimination salariale fondée sur le statut précaire ou temporaire de leur emploi.

L'une des protections les plus fondamentales offertes par la LNT est celle qui prémunit les travailleurs contre les congédiements abusifs, sans cause juste et suffisante. À l'heure actuelle toutefois, pour pouvoir bénéficier de cette protection offerte par la Loi, un travailleur doit compter trois ans de service continu auprès de cet employeur. Au fil des ans, la précarisation des liens d'emploi a fait en sorte qu'un nombre croissant de salariées et de salariés se sont trouvés, dans les faits, privés de cette protection. Le Code canadien du travail a reconnu cet état de fait lorsqu'il a ramené de trois ans à un an la période durant laquelle un employeur peut congédier un employé sans cause juste et suffisante, sans que ce dernier puisse tenter un recours aux termes de la loi.

Il convient de noter, comme d'autres l'ont fait, qu'une telle mesure, si elle était adoptée dans le cadre de la LNT, ne ferait que contrer les manœuvres d'une minorité d'employeurs malhonnêtes, désireux de manipuler la composition de leur main-d'œuvre pour des motifs totalement indépendants de la façon dont un ou une employée s'acquitte des tâches qui lui sont confiées.

Recommandation 7

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande qu'un employé qui justifie un an de service continu et qui considère avoir été victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante puisse soumettre une plainte à la Commission des normes du travail, à l'intérieur des délais prévus par la Loi.

¹⁷ Voir le site Internet de la Commission des normes du travail à l'adresse www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/index.asp

2.4 Le paiement du salaire minimum

Enfin, le Conseil de la famille et de l'enfance profite de l'occasion de ce présent mémoire pour appuyer sans équivoque la décision prise par le gouvernement et annoncée le premier mai dernier de hausser le salaire minimum de 30 cents l'heure d'ici au 1^{er} février 2003.

La décision prise par le gouvernement est cohérente avec ses stratégies de revalorisation de l'emploi, qui ne peuvent miser uniquement sur des mesures pénalisantes. À l'heure actuelle, le salaire minimum octroie à une ou un employé régulier à temps plein un revenu annuel de 14 560 \$. Or, le seuil de faible revenu dans les villes de plus de 500 000 habitants est actuellement fixé à 17 409 \$ par an. Lorsque l'on sait qu'en 2000 les deux tiers des travailleurs rémunérés au salaire minimum étaient âgés de moins de trente ans, nous considérons que de telles mesures, à l'instar de la révision entreprise, sont – et seront – absolument nécessaires, au nom des principes les plus élémentaires d'équité intergénérationnelle. L'on ne peut en effet demander aux plus jeunes et aux plus vulnérables de nos concitoyens de contribuer pleinement au développement de la société québécoise sans leur permettre aussi de bénéficier minimalement des progrès et des avantages qu'elle peut offrir.

Conclusion

Douze ans après la dernière réforme en profondeur de la Loi sur les normes du travail, le Conseil de la famille et de l'enfance estime que la révision entreprise par le gouvernement était devenue plus que nécessaire et tient à féliciter ce dernier d'en avoir pris l'initiative.

Le Conseil ne peut qu'adhérer aux principes qui fondent la démarche gouvernementale. Toutefois, il souhaite que le Ministre profite de cette occasion pour davantage tenir compte de tendances qui, sans nécessairement être dominantes, sont au fil des ans devenues suffisamment importantes pour que l'on puisse d'ores et déjà considérer qu'elles joueront un rôle majeur dans la configuration que prendra notre société au cours des prochains dix ans. Au niveau des politiques, c'est notamment le cas des questions démographiques. Concrètement, en termes d'organisation du travail, le travail atypique, sous ses diverses formes, continuera de prendre de l'importance. Il faut agir maintenant si l'on veut éviter que le fossé continue de se creuser entre les titulaires d'un emploi permanent, régulier, à temps plein et tous ceux qui sont confinés à une forme ou à une autre de précarité professionnelle.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le Conseil, dans l'élaboration du présent mémoire, a choisi de se placer du point de vue des familles. Les parents en emploi - et toutes les personnes qui assument des responsabilités vis-à-vis de proches et de parents plus âgés - se réjouiront des mesures envisagées par le gouvernement afin de faciliter la conciliation de cette double série d'exigences. Comme il l'avait indiqué dans son avis *Famille et travail : deux mondes à concilier*, le Conseil croit qu'il faudra toutefois aller plus loin si l'on veut réussir à transformer une culture qui semble avoir pris la production et le marché comme seules valeurs de référence.

Plusieurs de ces défis exigeront des actions à long terme qui dépasseront de beaucoup le cadre et la portée de l'actuel processus de révision de la LNT. Entre temps, il sera cependant essentiel que le gouvernement prenne des mesures qui confirmeront et, dans certains cas, amélioreront la protection dont jouissent les personnes en emploi dans l'exercice quotidien de leurs activités professionnelles. Ces garanties, à commencer par une hausse du salaire minimum qui bénéficiera d'abord aux travailleurs les plus jeunes, sont plus que jamais nécessaires si l'on veut que ces personnes soient en mesure, non seulement d'assumer pleinement toutes leurs responsabilités, mais aussi de décider d'en assumer des nouvelles.

Dans le même esprit, le Conseil de la famille et de l'enfance ne peut que souhaiter que ces nouvelles mesures seront bonifiées par une volonté affirmée de l'État d'en assurer le plein respect. Au-delà de l'avenir des familles, que ces enjeux concernent le plus directement, c'est notre futur à tous qui est dans la balance.

Liste des recommandations

Recommandation 1

Le Conseil recommande au gouvernement d'entreprendre des études afin de déterminer la faisabilité de mettre en place des mécanismes qui feraient en sorte que les employeurs contribuent eux aussi aux coûts de participation aux programmes sociaux actuellement défrayés en tout ou en partie par ces travailleurs autonomes qu'ils embauchent.

Recommandation 2

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail accorde à tout travailleur le droit de s'absenter pour une période de cinq jours avec salaire puis de cinq jours sans salaire pour remplir ses obligations auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère lorsque les circonstances l'y obligent. Ces journées pourraient être fractionnées en demi-journées sans le consentement de l'employeur, ou en heures, avec le consentement de l'employeur.

Recommandation 3

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail accorde un jour de vacances payé par mois de service jusqu'à concurrence de deux semaines aux travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté; trois semaines payées dont deux consécutives aux travailleurs ayant d'un an à moins de trois ans d'ancienneté; quatre semaines dont deux consécutives aux travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Recommandation 4

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail fixe la durée d'une journée normale de travail à huit heures, tout en prévoyant la possibilité d'une journée maximale de douze heures dans le cadre d'une semaine comprimée de travail dont la durée n'excéderait pas 36 heures.

Recommandation 5

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que la Loi sur les normes du travail confère aux salariées et aux salariés le droit à une période de repos hebdomadaire de 36 heures continues.

Recommandation 6

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande que le gouvernement abroge le paragraphe de l'article 41,1 de la Loi sur les normes du travail qui limite l'application de cet article aux salariées et salariés qui gagnent moins de deux fois le salaire minimum.

Le Conseil recommande également que cet article soit modifié de façon à protéger également les travailleurs à temps plein occasionnels de toute discrimination salariale fondée sur le statut précaire ou temporaire de leur emploi.

Recommandation 7

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande qu'un employé qui justifie un an de service continu et qui considère avoir été victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante puisse soumettre une plainte à la Commission des normes du travail, à l'intérieur des délais prévus par la Loi.

Composition du Conseil de la famille et de l'enfance

MEMBRES

BOILY, Nicole
Présidente du Conseil
Québec

AMIOT, Suzanne
Vice-présidente de la
Fédération des travailleurs
et des travailleuses du Québec
Montréal

BLAIN, François
Responsable de projet en éveil à l'écrit à la
Commission scolaire Marie-Victorin
Boucherville

CARBONNEAU, Claudette
Première vice-présidente de la
Confédération des syndicats nationaux
Montréal

COUTURE, Suzanne
Conseillère municipale de Val-d'Or
Val-d'Or

DESJARDINS, Louise
Conseillère en développement coopératif à
la vice-présidence régionale Saguenay-Lac-
Saint-Jean-Charlevoix-Côte-Nord
Fédération des Caisses Desjardins
Chicoutimi

ESCOJIDO, Catherine
Vice-présidente du Conseil
Directrice des communications de
Montréal International
Montréal

JIMENEZ, Vania
Directrice de l'Unité de médecine familiale
et médecin au CLSC Côte-des-Neiges
Montréal

KRONSTRÖM, Catrin
Avocate à l'Assurance vie Desjardins-
Laurentienne
Lévis

LABEAUME, Régis
Chargé de mission à la
Cité de l'optique de Québec
Sainte-Foy

LABRECQUE, Huguette
Ex-présidente provinciale de l'Association
féminine d'éducation et d'action sociale
Saint-Jean-Chrysostome

MONGRAIN, Suzelle
Coordonnatrice de la Maison de la famille
de Trois-Rivières
Trois-Rivières

PITRE-ROBIN, Claudette
Directrice du Regroupement des centres de
la petite enfance de la Montérégie
Saint-Lambert

PRUD'HOMME, Gilles
Directeur général d'Entraide pour hommes
Montréal

MEMBRE DÉSIGNÉ

CLICHE, Guymond
Sous-ministre adjoint au
ministère de la Famille et de l'Enfance

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

LAMOUREUX, Jean-Pierre