

Fédération des femmes du Québec (FFQ)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 309
Montréal (Québec) H2Y 1E6
tél. : (514) 876-0166
télééc. : (514) 876-0162
femmes@ffq.qc.ca

Conseil d'intervention pour l'accès des
femmes au travail (CIAFT)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec) H2Y 1E6
tél. : (514) 954-0220
télééc. : (514) 954-1230
info@ciaft.qc.ca

Mémoire sur le projet de loi n° 143

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

Montréal

Décembre 2002

Table des matières

Introduction.....	3
1. Le renforcement du caractère universel de la Loi	6
1.1 Le droit à l'égalité de traitement	6
1.2 Les salariéEs agricoles.....	6
1.3 Les gardiennes et gardiens de personnes	7
1.4 Les domestiques	9
2. Le harcèlement psychologique au travail	10
3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle	13
3.1 Les absences et congés pour raisons familiales.....	13
3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident	14
3.3 La durée du travail.....	14
3.4 Les congés parentaux.....	16
4. Améliorer la protection des salariéEs.....	20
4.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	20
4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite.....	20
4.3 La modification du statut de salariéE	21
5. Les jours fériés, chômés et payés	23
6. La garantie de paiement du salaire minimum.....	23
6.1 La personne salariée habituellement au pourboire	23
6.2 Le paiement de l'uniforme, des outils ou autres frais d'opération.....	23
Conclusion.....	25

Introduction

Depuis des années, les deux organismes que nous représentons, la Fédération des femmes du Québec et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, dénoncent l'inégalité et l'iniquité que vivent les femmes au travail. Dès 1995, la *Marche du Pain et des roses*, convoquée par la FFQ, établissait des revendications concrètes portant sur une réforme des normes du travail. À l'occasion de la Marche mondiale des femmes en l'an 2000, la FFQ a réitéré et complété ces principales revendications en réclamant de nouveau une réforme en profondeur des normes du travail.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale constituée de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT s'est vu identifier comme principal défenseur des droits des femmes au travail. Parmi ses principaux dossiers il y a l'équité salariale, le développement de la main-d'œuvre féminine, le développement régional et les programmes sociaux.

Nos deux organisations remercient la Commission de l'économie et du travail de son invitation à cette audition publique et applaudissent le dépôt du projet de loi n° 143 visant à modifier la Loi sur les normes du travail (LNT). Elles ont décidé d'unir leur voix pour démontrer à quel point les femmes sont touchées par cette Loi et bénéficieront des avancées que le présent projet de loi propose.

Avant de nous pencher sur les aspects du projet de loi que nous approuvons et ceux pour lesquels nous demandons des modifications, nous voulons rapidement situer les enjeux qui entourent une législation adaptée à la nouvelle donne politique et économique que nous vivons. L'idéologie néolibérale est dominante dans les économies occidentales depuis des décennies et les changements politiques au niveau mondial depuis vingt ans ont amplifié sa domination à l'échelle planétaire, ce qu'on appelle désormais la mondialisation. La signature de traités continentaux et internationaux a commencé à libéraliser les échanges commerciaux, ce qui a profondément et rapidement transformé le monde du travail. Politiquement, ces forces puissantes de concentration et de transnationalisation économique créent des pressions sur les gouvernements pour qu'ils revoient à la baisse les programmes sociaux et les réglementations liées au travail accusés d'enfreindre la libre compétitivité des entreprises. Cette mutation du monde du travail est en fait une dégradation et ses conséquences sont nombreuses : précarisation, exigence de flexibilité et de disponibilité pour la main-d'œuvre, ainsi que discrimination et exclusion accrues pour ceux, et surtout celles, ne se conformant pas à ces nouvelles règles.

En parallèle, le discours économique actuel au Québec repose sur la collaboration des partenaires du marché du travail à qui on demande d'améliorer leur synergie, leur concertation, afin de mieux *s'adapter* au système économique. Une bonne loi sur les normes du travail lance un message clair que le gouvernement n'accepte pas que ce ne soit qu'aux travailleuses et aux travailleurs de *s'adapter* à la donne actuelle et que cette précarisation doit être freinée sous peine de voir se diluer davantage le rôle de l'État et la structure même de la société.

Le travail des femmes

Parmi les personnes les plus touchées par ce phénomène sont les femmes. La précarisation des conditions de travail a eu pour conséquence que des phénomènes subis par les femmes depuis des lustres comme la discrimination systémique ou l'inégalité et l'iniquité salariale en ont été accentuées.¹

Les femmes occupent 85 % de la main-d'œuvre dans le grand secteur des services, secteur moins syndiqué et où les emplois sont le plus rémunérés au salaire minimum. Rappelons simplement que près des trois-quarts des travailleurs au salaire minimum sont des femmes (71,2%)...²

Deux emplois à temps partiel sur trois sont occupés par des femmes. En tout, 27% des femmes en emploi travaillent à temps partiel. En comparaison, un homme sur dix a un emploi à temps partiel. Les femmes sont aussi plus âgées que les hommes dans ce type d'emplois.³ Ce n'est pas non plus volontairement qu'elles occupent ce type d'emplois : elles représentent 66% des personnes occupant involontairement un emploi à temps partiel.⁴ De plus, seulement 5% d'entre elles invoquent des raisons d'obligations personnelles ou familiales pour expliquer leur travail à temps partiel.⁵

Pour ce qui est du travail autonome, il est en progression chez les femmes et en diminution chez les hommes (passant de 26,9 % en 1976 à 33,9 % chez les femmes et de 73,1 % en 1976 à 66,1 % en 1998 chez les hommes).

Ajoutons enfin qu'à ces phénomènes économiques se greffent pour les femmes la discrimination systémique à leur endroit, qui fait qu'encore aujourd'hui elles gagnent 65% du revenu annuel des hommes. Cette discrimination systémique est de plus en plus reconnues par le gouvernement québécois, à travers la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine par exemple, qui sont deux acquis majeurs pour les travailleuses du Québec malgré leurs difficultés d'implantation.

Les femmes sont également les citoyennes les plus touchées par les profonds changements sociodémographiques qui s'annoncent. Avec le vieillissement de la population et la déréglementation des services de santé et des autres services sociaux, c'est au moins deux générations de femmes qui seront fortement sollicitées comme aidantes naturelles. Dans ce contexte, les mesures de conciliation travail-famille sont absolument fondamentales et les entreprises, exigeant toujours plus de flexibilité et de disponibilité de leurs employées, devront elles aussi participer à cet effort collectif qui ne peut reposer sur le dos des seules travailleuses.

1 Voir l'étude d'Éduconseil réalisée en 2000 pour le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre qui a dressé un portrait révélateur des femmes sur le marché du travail sur fond d'iniquités et d'inégalités intitulé *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexion, interventions*.

2 Statistique Canada (octobre 2001), Enquête sur la population active.

3 Statistique Canada (1998), Enquête sur la population active.

4 Les Publications du Québec (mai 1998), *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Le marché du travail, vol. 19, no 5.

5 Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2000), *Op. cit.*

Considérations générales sur le projet de loi no 143

Dans le présent projet de loi, nous tenons à souligner notre satisfaction devant l'inclusion d'un recours contre le harcèlement psychologique, l'abolition de la discrimination envers les aides familiales qui résident chez leur employeur, l'inclusion des « gardiennes » et « gardiens » de personnes dans la loi, l'application du salaire minimum et des congés annuels à la main-d'œuvre agricole, l'accès aux indemnités de congés fériés pour les travailleuses et les travailleurs précaires, certaines modifications qui vont faciliter entre autres la conciliation travail-famille et vie personnelle, l'exercice des recours et une meilleure protection contre les abus dans le paiement de frais reliés au travail et dans l'attribution des pourboires.

Nos deux organisations tiennent d'entrée de jeu à appuyer les revendications des organisations et coalition suivantes : *Au bas de l'échelle*, le *Front de défense des non-syndiqués* et le *Regroupement québécois pour une assurance parentale* dont nous sommes membres. Comme elles, nous soulignons que la réforme doit au premier chef s'attaquer à la précarisation et à l'exclusion, car « toutes les exclusions de la Loi sur les normes du travail, qu'elles soient totales ou partielles, sont synonymes de discrimination, d'arbitraire et d'injustice. »⁶

⁶ Mémoire du *Front de défense des non-syndiqués* sur le projet de loi n° 143, novembre 2002, p. 1.

1. Le renforcement du caractère universel de la Loi : *contrer l'exclusion*

1.1 Le droit à l'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi : *absent du projet de loi*

La précarisation des emplois féminins sur le marché de l'emploi est causée par une multiplication des statuts d'emploi sans précédent et constitue un facteur de discrimination salariale aggravant qui s'ajoute à l'inéquité salariale que subissent déjà les femmes. Le CIAFT et la FFQ dénoncent le fait que ce principe, réclamé par tout le mouvement communautaire et les groupes populaires concernés par cette question, soit absent de ce projet de loi. Une réforme des normes du travail ne peut absolument pas passer outre un encadrement de tous les statuts d'emploi. Il est en effet injuste et inéquitable que des salariés soient discriminés tant au niveau du salaire qu'au niveau des avantages sociaux lorsqu'ils n'ont pas un statut de salarié régulier ou à temps plein au sein d'une même entreprise, et ce lorsqu'ils accomplissent le même travail.

Nous demandons donc que :

- Que l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* soit modifié et se lise comme suit:

« Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif:
 - que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
 - qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité, ou
 - qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou
 - que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire, ou
 - que le travail est réalisé en dehors de l'établissement ».
- Que la *Loi* prévoie une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte de tout avantage social causée par le statut d'emploi. Cette indemnité doit être proportionnelle aux avantages sociaux consentis aux travailleuses et travailleurs réguliers de l'entreprise.

1.2 Les salariéEs agricoles : *enfin le droit au salaire minimum*

Articles 8 et 14 : *droit au salaire minimum*

Nous souscrivons entièrement à l'article 8 du projet de loi qui, en abrogeant l'article 39.1 de la LNT, a pour effet d'accorder le salaire minimum aux travailleuses et aux travailleurs de petites fermes. Le ministère a décidé de tenir compte de l'industrialisation croissante des exploitations agricoles et du fait que cette main-d'œuvre n'a déjà pas droit à l'application de la semaine normale de travail.

L'UPA demande l'exclusion à la norme du salaire minimum pour les étudiantEs de moins de 18 ans dans le secteur agricole. Cette exclusion serait inacceptable à notre avis et elle contrevient à la Charte des droits et libertés de la personne, ce qui est d'ailleurs la raison pour laquelle une telle distinction a été abolie au Québec en 1981. Et de plus d'autres secteurs vivent avec les aléas économiques saisonniers sans réclamer une exclusion pour leurs salariéEs jeunes et étudiants.

Il ne devrait y avoir aucune exception à l'application du taux général du salaire minimum. À ce sujet, il faudrait aussi retirer, sans attendre, l'article 2 du *Règlement sur les normes du travail* (paragraphe 5 et 6) qui exclut encore de l'application du salaire minimum " le salarié surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes" et "le salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées".

En conséquence, nous demandons :

D'abroger les paragraphes 5 et 6 de l'article 2 du *Règlement sur les normes du travail* qui exclut du salaire minimum les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes et les salariés employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés principalement à des opérations non mécanisées.

Articles 24 et 25 : droit aux congés annuels

Nous accueillons également favorablement que le droit aux congés annuels soit enfin accordé aux personnes salariées surnuméraires pendant la période des récoltes. Il en est de même pour celles qui sont engagées sur une base journalière, qui obtiendront aussi une paye de vacances.

1.3 Les gardiennes et gardiens de personnes

Afin de refléter tous les aspects du service professionnel offert par les travailleuses en maison privée, qui combine en tout temps des interventions interpersonnelles de soutien moral ou pédagogique avec des tâches plus techniques liées à la gestion ou au ménage, le CIAFT et la FFQ font sienne la revendication de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) qui indiquent que « les catégories de « domestique » ou de « gardienne » utilisées dans la Loi sur les normes du travail sont dépassées et ne reflètent pas l'importance du travail en maison privée. »⁷

En ce sens, nous reprenons la revendication de l'AAFQ :

Que le législateur adopte dans la LNT, le cas échéant, le terme « aide familiale » pour désigner les employées et employés en maison privée, et que cette catégorie s'applique autant aux tâches ménagères qu'à celles liées à la garde des personnes.

Nous appuyons également les recommandations de l'AAFQ, notamment celles qui concernent la mise en place d'un registre obligatoire des employeurs et employées en maison privée, l'obligation pour les agences de placement d'obtenir un permis d'exploitation, l'exigence de contrat de travail entre l'employeur et l'employée et la

⁷ AAFQ, Mémoire portant sur le document de consultation *Revoir les normes du travail, un défi collectif*, mai 2002, p. 10.

couverture des travailleuses qui ne sont pas en possession d'un permis de travail valide par la LNT.

Article 2(1) : l'inclusion dans la LNT

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous prenons acte de la volonté par le ministère d'inclure dans la loi les salariéEs dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, même si les personnes qui exercent cette fonction «de manière ponctuelle» en demeurent toujours exclues. Nous comprenons que soit exclue la fonction de gardiennage « fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire». Nous craignons cependant que le terme «entraide communautaire» ne soit associé aux groupes communautaires sans but lucratif.

À cette fin, nous demandons que le paragraphe 1 de l'article 2 du projet de loi soit libellé comme suit:

1° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

«2° sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, **ou s'il est une personne morale**, au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou **provenant de la communauté;**»

Article 14 (4) : l'exclusion de la semaine normale de 40 heures

Nous contestons l'exclusion des *gardiennes* et *gardiens* de personnes de l'application de la semaine normale de travail de 40 heures. De plus en plus de femmes occupent cet emploi, qui se compare en beaucoup de points à celui des aides familiales et des travailleuses du chèque emploi-service qui travaillent auprès des personnes handicapées ou en perte d'autonomie.

Nous demandons l'**application de la semaine normale de 40 heures** de travail aux *gardiennes* et *gardiens* de personnes.

Article 71 : inclusion dès l'entrée en vigueur de la loi et droit au salaire minimum et aux indemnités

La FFQ et le CIAFT n'acceptent pas qu'une situation touchant de plus en plus de femmes dont le métier est de prendre soin de personnes fasse l'objet de délais d'admissibilité en regard de la loi sur les normes du travail.

En conséquence, nous demandons :

l'application de toutes les **normes dès l'entrée en vigueur de la loi et celle relative au salaire minimum au plus tard deux ans après l'entrée en vigueur de la loi et quelle que soit la situation de la salariée ou de l'employeur et quelle que soit la nature de la garde.**

Nous exigeons qu'en regard du pouvoir réglementaire dont il se dote concernant l'octroi du salaire minimum, le gouvernement élabore de manière urgente un programme complet de mesures pour familles à bas revenus ayant des besoins de garde particuliers. Ce programme devrait être traité dans le cadre de la politique familiale du gouvernement.

Nous craignons que ce pouvoir réglementaire puisse aussi permettre l'exclusion des *gardiennes* et *gardiens* de personnes du droit aux congés fériés, chômé et payés ainsi qu'au congé annuel payé.

Nous demandons que le troisième alinéa du nouvel article 158.3 se lise comme suit: "Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir **les modalités de paiement** à ce salarié des indemnités afférentes aux jours fériés, chômés et payés et au congé annuel."

Article 63 (2) : droit à la réintégration

Au chapitre des pouvoirs du commissaire dans les cas de pratiques interdites, le projet de loi propose de modifier le 3e alinéa de l'article 123 de la Loi de manière à ce qu'un commissaire du travail ne puisse ordonner la réintégration « *d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée* ». Ce libellé risque d'enlever le droit à la réintégration pour certaines travailleuses, par exemple des infirmières ou des préposés travaillant en centre d'accueil.

Nous proposons de changer le libellé du paragraphe 2 de l'article 63 du projet de loi de la façon suivante: Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique « ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, **dans le logement de cette personne, lorsque l'employeur n'est pas une personne morale** ».

1.4 Les domestiques

Article 55(3) : inclusion du droit du salaire minimum et semaine normale de 40 heures

Nous signifions notre très grande satisfaction au sujet de l'abolition de la discrimination envers les domestiques qui résident chez leur employeur. Ces travailleuses, qui proviennent souvent de pays étrangers et qui sont particulièrement isolées et vulnérables, pourront enfin bénéficier de la semaine normale de travail de 40 heures et du taux général du salaire minimum.

Comme prévu à l'article 55 du projet de loi, nous appuyons la proposition d'accorder aux domestiques le droit au taux général du salaire minimum et à la semaine normale de 40 heures.

Article 68 : indemnités de départ et dommages

Nous comprenons que le commissaire n'ait pas le pouvoir de réintégrer une domestique ou une *gardienne* de personnes dans un emploi en logement privé. Par contre, ne lui donner que l'unique pouvoir d'accorder une indemnité correspondant à trois mois de salaire perdu est nettement insuffisant.

De plus, cette catégorie de travailleuses est particulièrement à risque et il arrive parfois qu'elles subissent des traitements véritablement odieux. Nous croyons que le commissaire doit pouvoir, dans certains cas particuliers, ordonner le versement de dommages. Nous proposons donc de modifier l'article 128 de la Loi en conséquence. Il faut par ailleurs apporter à cet article 128 les mêmes modifications que nous avons proposées plus haut à l'article 123 concernant les *gardiens* et les *gardiennes*.

Nous demandons que le dernier alinéa de l'article 128 de la LNT soit modifié comme suit:

Cependant, dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne et lorsque l'employeur n'est pas une personne morale, le commissaire ne peut ordonner la réintégration ni le versement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période de plus de 6 mois.

2. Le harcèlement psychologique au travail

Le CIAFT et la FFQ perçoivent comme une grande avancée, socialement très responsable, les propositions portant sur le harcèlement psychologique en milieu de travail. Il s'agit d'un problème réel auquel sont confrontées trop de travailleuses dans un contexte de mutation technologique et de perte accélérée des avantages causée par la flexibilité et la disponibilité accrue exigée des employeurs.

Nous insistons pour que le gouvernement tienne bon sur les propositions du projet de loi concernant le harcèlement psychologique et tenons à faire part de nos recommandations sur ce point.

Article 47 : définition du harcèlement psychologique

La définition du harcèlement psychologique proposée dans le projet de loi est intéressante, mais elle impose un fardeau de preuve que nous jugeons trop lourd. Prouver une atteinte à la dignité, couplée d'une atteinte à l'intégrité psychologique ou physique est loin d'être facile. Demander en plus de faire la preuve de conséquences préjudiciables nous semble trop exigeant. Il ne faudrait pas mettre les victimes devant l'obligation de rester en poste jusqu'à ce qu'elles soient malades, afin d'être en mesure de démontrer des conséquences préjudiciables.

Pour toutes ces raisons, nous demandons que le nouvel article 81.18 se rapproche davantage de la définition proposée par le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail et se lise comme suit: *Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.*

Nous nous questionnons sur ce que peut être « un effet nocif continu » pour une personne salariée victime d'une seule conduite grave. À notre connaissance, une telle condition n'est pas exigée pour les victimes d'une seule conduite grave de harcèlement sexuel.

Nous proposons que le 2e alinéa du nouvel article 81.18 se lise comme suit: *Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave **qui est de nature** à porter atteinte à la dignité **ou** à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.*

Article 65 : recours

Le recours proposé à l'article 65 du projet de loi répond tout à fait à nos attentes. Les pouvoirs de la Commission des relations du travail sont tout à fait adéquats et permettront aux salariéEs qui ne sont pas parvenus à une entente lors de la médiation d'obtenir une juste réparation. Finalement, l'ajout du nouvel article 123.16 permet de contourner les écueils de l'arrêt Beudet en matière de responsabilité civile et d'accorder aux victimes des dommages et intérêts punitifs et moraux, ce qui est excellent. Nous soulignons également le fait que les personnes salariées soient réputées au travail durant les séances de médiation et qu'elles soient alors assistées et conseillées par la Commission des normes du travail.

Nous demandons au gouvernement de résister aux pressions patronales et de maintenir tel quel l'article 65 du projet de loi qui offre un excellent recours contre le harcèlement psychologique.

Finalement, nous saluons la reconnaissance du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et la responsabilisation de l'employeur quant aux moyens à prendre pour préserver ce droit et intervenir efficacement lorsque survient toute conduite constituant du harcèlement psychologique.

Le CIAFT et la FFQ croient finalement qu'il est impératif de mieux informer les personnes salariées sur les pratiques et les effets du harcèlement psychologique au travail. Le ministre du Travail doit lancer une vaste campagne d'information sur ce sujet qui peut toucher toutes les personnes salariées de toutes les catégories d'entreprises.

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

3.1 Les absences et congés pour responsabilités familiales

Article 29 : le congé pour responsabilités familiales

La FFQ et le CIAFT approuvent totalement l'élargissement du congé pour obligations parentales vers un congé pour responsabilités familiales et que les frères et sœurs et les grands-parents soient inclus dans la liste des personnes qui peuvent avoir besoin de la présence de la personne salariée. Finalement, nous nous réjouissons de l'élimination des conditions restrictives qui rendaient l'accès à ce congé presque impossible.

Le ministre a reconnu la contribution sociale des travailleurs, souvent des travailleuses, qui prennent soin de proches parents, en doublant le nombre de congés pour responsabilités familiales. Pour que ce droit ne soit pas que fictif, nous insistons fortement pour que la moitié de ces congés soient rémunérés. Comment les femmes pourront-elles se prévaloir de dix congés sans solde sans s'appauvrir davantage? Nous pensons particulièrement aux jeunes mères monoparentales, à 95% responsables uniques des familles monoparentales qui comptent pour 20% des familles au Québec. Ces femmes responsables d'enfants mineurs vivent avec un faible revenu dans une proportion de 43% comparativement à 10% pour les familles biparentales. Comment se sortir de la pauvreté en travaillant, si leur contribution parallèle à la société comme mère n'est pas reconnue par des congés avec solde?

Par ailleurs, à cause de l'évolution sociodémographique et du désengagement de l'État, les femmes, de plus en plus nombreuses, sont triplement sollicitées comme travailleuses, mères de jeunes enfants et responsables de proches malades ou vieillissants. Cette situation sans précédent touche autant les jeunes femmes en formation aujourd'hui, qui seront fortement sollicitées comme aidantes naturelles dans quelques années, celles qui sont au début de leur de travailleuses et dont le maintien en emploi est difficile ainsi que les travailleuses plus âgées qui doivent travailler plus longtemps que les hommes pour s'assurer une retraite décente.

Nous demandons au ministre de reconnaître cette contribution sociale des femmes, et de plus en plus de pères, qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille en faisant en sorte que **cinq de ces dix journées de congés soient avec solde.**

Nous demandons aussi que l'on permette à un parent adoptif prospectif de se prévaloir des journées de congés prévues pour des responsabilités familiales afin d'effectuer des démarches nécessaires en prévision d'une adoption et qu'afin de prévenir des abus, le salarié soit obligé de présenter une lettre attestant de l'imminence de l'adoption et certifiée par une agence de service social reconnue.

Article 29 : les absences pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant malade

Nous approuvons sans réserve l'introduction du droit de s'absenter pour une durée maximale de 12 semaines lors d'accident ou de maladie graves d'un proche. On ne

doit plus mettre les travailleuses et les travailleurs devant l'obligation de quitter leur emploi ou la menace de le perdre lorsqu'ils sont confrontés à ces situations familiales difficiles.

Nous appuyons donc l'ajout du nouvel article 79.8 qui permet à une personne salariée de s'absenter pendant au plus 12 semaines pour s'occuper de son enfant ou d'un proche en raison d'une maladie ou d'un accident graves. La réintégration dans le poste habituel tels que proposé et le maintien des avantages durant sont aussi essentiels. Toutefois, nous demandons que le gouvernement détermine par règlement les autres avantages dont les salariéEs peuvent bénéficier durant leurs absences, à part la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite qui est maintenue pendant ce congé en autant que le(la) salarié(e) paie sa part.

3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Article 27 : le congé de maladie

Nous approuvons le rajout d'un droit à un congé pour cause de maladie ou d'accident inscrit en bonne et due forme dans la loi plutôt que la seule protection contre un déplacement, une suspension ou un congédiement en cas d'absence pour maladie ou accident. La protection s'étendra dorénavant à toutes représailles exercées par un employeur à cause de l'exercice de ce droit. Porter la durée maximale du congé à 26 semaines est également une excellente chose, de même que le retour au poste habituel après tout le congé.

Nous appuyons donc l'ajout des nouveaux articles 79.1 à 79.6 qui permettent à une personne salariée de s'absenter pendant 26 semaines pour cause de maladie ou d'accident et de récupérer son poste habituel à son retour et les prérogatives qui y sont associées (participation aux régimes d'assurance collective et de retraite).

Article 22 : congé annuel ou indemnité

Nous approuvons également que la personne salariée qui doit s'absenter pour ces longues absences de 12 ou de 26 semaines puisse reporter son congé annuel à la fin de l'année de référence ou obtenir une indemnité afférente au congé annuel qui n'a pu être pris en raison de ces absences pour cause de maladie, d'accident ou pour raisons familiales.

3.3 La durée du travail

Les mesures touchant la durée du temps de travail sont fondamentales dans la conciliation travail-famille et vie personnelle et ce sont elles qui peuvent le plus fortement freiner la précarisation des conditions de travail. La disponibilité et la flexibilité demandées aujourd'hui aux salariéEs, surtout ceux occupant des emplois précaires, sont incroyables et expliquent grandement les cas de détresse psychologique et physique chez un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs.

Article 26 : le repos hebdomadaire

À cause des horaires brisés et changeants, beaucoup de travailleurs n'ont même pas une journée complète de repos par semaine hors des lieux de leur travail. Nous

croyons que cet aspect de la loi doit sérieusement être pris en compte et accorder de raisonnables et saines périodes de repos hebdomadaire.

La proposition de faire passer le repos hebdomadaire de 24 heures à 32 heures est une bonne amélioration, mais nous réitérons qu'un congé de 36 heures consécutives accorderait une journée complète de repos sans devoir se présenter au travail, ce qui est moins garanti avec un congé de 32 heures.

Article 17 : le refus de faire du temps supplémentaire

Nous apprécions l'avancée majeure que constitue l'insertion dans la loi du principe du droit de refus de faire du temps supplémentaire. Le ministre a d'abord proposé dans le document de consultation que ce droit soit utilisable après 60 heures de travail sur une base hebdomadaire. Le projet de loi propose que cela soit le cas après 50 heures.

Sur une base quotidienne cependant, le ministre instaure un droit de refus 4 heures après les heures normales de travail ou au plus 14 heures par période de 24 heures. Si l'horaire est variable, le droit de refus s'exerce après 12 heures. Ces dispositions sont beaucoup trop faibles et contredisent la reconnaissance dans ce projet de loi de d'autres aspects favorisant la conciliation travail-famille. Comment peut-on sérieusement parler de conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale quand on risque de perdre son emploi si on refuse de travailler 12 ou 14 heures dans une journée? Comment une travailleuse peut-elle s'occuper de ses enfants si elle ne peut refuser de travailler un soir de semaine après sa journée normale de travail sans risquer des représailles?

Nous demandons que les salariéEs puissent 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.**

Article 57 de la LNT : protection contre la mise en disponibilité

Dans le souci aussi d'apporter des correctifs à la loi en ce qui concerne la disponibilité des salariéEs vis-à-vis de leur employeur, nous croyons qu'il faut aussi légiférer en ce sens.

L'article 57 de la LNT assure une présomption de travail aux salariéEs qui sont sur les lieux du travail et qui sont en attente qu'on leur donne du travail. Nous croyons que cette présomption devrait aussi toucher les salariéEs qui sont hors des lieux de travail mais tenuEs à un lien d'emploi trop restreignant.

En effet, on voit apparaître de plus en plus des emplois à temps partiel offrant entre 0 et 15 heures de travail par semaine et demandant aux salariéEs une disponibilité complète sans garantie de la part de l'employeur d'un minimum d'heures de travail à travailler.

Ce type d'emplois occasionne pour les salariéEs une série de problèmes : l'impossibilité d'avoir un deuxième travail pour cause d'exclusivité, une vie familiale perturbée, le stress de ne jamais connaître son horaire de travail ni combien d'heures il

y aura à travailler, l'impossibilité de prévoir son revenu mensuel et la non-qualification à l'assurance-emploi par manque d'heures assurables.

Dans le but de contrer cette nouvelle tendance et de permettre aux salariéEs d'occuper un deuxième emploi pour augmenter leurs revenus, nous demandons, en reprenant une recommandation du Mouvement Action Chômage de Saint-Hyacinthe :

Que les salariéEs n'aient pas l'obligation d'offrir à leur employeur une disponibilité en heures/semaine plus grande que la moyenne des heures travaillées au cours du mois précédent. Ceci n'empêcherait pas les salariéEs de donner une plus grande disponibilité à leur employeur s'ils y consentent.

Par exemple si, au cours du mois d'octobre, le salarié a travaillé seulement 40 heures pendant les quatre dernières semaines, il n'aurait l'obligation de donner à cet employeur qu'une disponibilité de 10 heures par semaine pour la durée du mois de novembre, et ce sans crainte de perdre son emploi pour cause de disponibilité restreinte.

3.3 Les congés parentaux

Nous approuvons les propositions présentées dans le projet de loi qui visent l'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance parentale*. Nous constatons par ailleurs avec satisfaction que plusieurs dispositions qui se trouvaient avant dans le *Règlement sur les normes du travail* sont maintenant dans la Loi. Nous appuyons le maintien de la participation aux régimes d'assurances collectives et de retraite. Le retour dans le poste habituel plutôt que dans un poste comparable est une excellente chose.

Nous tenons cependant à apporter les recommandations suivantes :

Article 36 du projet de loi : interruption de grossesse avant la 20^e semaine

L'article 36 stipule que «*Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical.*», laissant possiblement moins de congés que l'article 21 du Règlement sur les normes du travail qui dit que «*Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois semaines.*».

Pour que les femmes puissent bénéficier d'un congé le plus favorable possible, nous recommandons que soit inscrit dans la loi :

Que le nouvel article 81.5.2 accorde, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, **n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical ne détermine un congé plus long.**

Article 44 : la protection de tous les avantages pendant les congés parentaux

L'article 44 du projet de loi prévoit le maintien de la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail. Il prévoit également que « [l]e gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental. » 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 et que ces avantages soient spécifiés dans la loi elle-même, plutôt que dans les règlements. Ces avantages sont les suivants, sans que la liste soit exhaustive :

- l'accumulation de droits afférents aux congés annuels
- l'accumulation de l'ancienneté
- l'accumulation de l'expérience;
- l'accumulation du service aux fins de la sécurité d'emploi;
- 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 comme si cette personne était au travail.

Article 23 : calcul de l'indemnité pour congé annuel pour les salariéEs ayant pris un congé parental

Nous demandons que le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel pour une personne ayant pris un congé de maternité (article 74 de la LNT) ou de paternité (article 23 du projet de loi) soit également possible pour une personne ayant pris **un congé parental**.

L'article 74 de la loi prévoit également que « [l]e gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité » phrase que le projet de loi modifie pour ajouter « un salarié en congé de paternité ». Nous demandons que ce règlement s'applique aussi aux salariéEs prenant leur **congé parental**.

Lorsqu'une personne s'est absentée 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 conséquemment 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.

Article 32 : congé de paternité

Nous saluons fort positivement l'inclusion du congé de paternité dans le projet de loi. Nous tenons cependant à inclure la recommandation suivante :

Lorsqu'il n'y a pas de père reconnu ou lorsque le père n'est pas admissible aux prestations de paternité prévues par la Loi sur l'assurance parentale, que la mère puisse recevoir les prestations de paternité et bénéficier du congé de paternité ou les attribuer à une personne de son choix.

Une autre mesure devrait être ajoutée au projet de loi pour l'harmoniser avec l'article 17 de la Loi sur l'assurance parentale.

Dans le cas où l'un des parents décède, le nombre de semaines de congé de maternité

ou de paternité non utilisés par le parent décédé devrait s'ajouter au nombre total de semaines de congé parental auquel a droit l'autre parent. Cette mesure est pertinente même si elle ne toucherait que peu de personnes.

Article 35 (2) : suspension du congé de maternité si l'enfant est hospitalisé

L'article 35 modifie l'article 81.5 de la loi actuelle en ce sens. Nous soulignons toutefois que le projet de loi spécifie « après entente avec l'employeur ». Nous croyons que la salariée devrait pouvoir, de droit, choisir cette option comme elle peut choisir de suspendre le paiement de ses prestations de maternité pour cette raison.

Nous demandons donc la suppression du libellé « après entente avec l'employeur » de l'article 35(2).

Article 40 : suspension du congé parental pour raisons diverses sans consentement de l'employeur

L'article 40 du projet de loi propose qu'un congé parental puisse se terminer jusqu'à 104 semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant. De plus, l'article 42 du projet de loi prévoit un ajout à l'article 81.13 de la loi à l'effet qu'un salarié pourrait, **avec le consentement de l'employeur**, « reprendre son travail de manière intermittente pendant le congé parental ».

Nous recommandons qu'un parent puisse, de droit, suspendre son congé, c'est-à-dire le prendre de façon discontinue dans certaines circonstances, notamment si l'enfant est hospitalisé ou, dans le cas d'une adoption, si l'enfant est temporairement retiré de la garde des parents adoptifs. Ces circonstances pourraient être prévues par règlement.

Article 32 : congé de paternité et de maternité dans le cas d'une adoption

L'article 32 du projet de loi crée effectivement « un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance **ou de l'adoption** d'un enfant mineur qui n'est pas l'enfant de son conjoint ». Nous croyons que si l'on crée un congé de paternité spécifique dans le cas de l'adoption d'un enfant, par souci d'équité, il faudrait aussi créer un congé de maternité spécifique. Dans le cas où le père prendrait la première partie du congé parental, une telle disposition permettrait à la mère de prendre cinq semaines au moment de l'adoption et, ensuite, de prendre la deuxième partie du congé parental plus tard. Cette disposition devrait être prévue explicitement parce que la loi ne permettrait pas nécessairement à un parent de prendre son congé parental de façon discontinue.

Que l'on crée un congé de maternité spécifique dans le cas de l'adoption d'un enfant et que le congé parental puisse être scindé en congé de maternité ou de paternité et congé parental.

Article 39 et 42 : congé parental pour adoption d'un enfant mineur et à temps partiel

Nous sommes heureuses de voir que le congé parental dans le cas d'une adoption d'un enfant « n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire » soit élargi pour tout enfant « mineur ».

Nous demandons que, dans le cas d'un enfant d'âge scolaire, le parent puisse prendre ce congé à temps partiel. De plus, l'article 42 du projet de loi prévoit l'ajout de l'alinéa suivant à l'article 81.13 de la loi : « Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental. »

Cette formulation implique que **tout congé parental** pourrait se prendre à temps partiel, une modification que nous accueillons de façon positive. Toutefois, il faudrait prévoir que la durée du congé parental soit prolongée de façon proportionnelle, le cas échéant. C'est le cas, par exemple, en Suède qui fait modèle en matière de congés parentaux. Il faudrait dans ce cas prévoir une modification à la *Loi sur l'assurance parentale* afin de permettre à un parent de combiner des prestations parentales et un revenu de travail à temps partiel.

4. Améliorer la protection des salariéEs dans l'exercice des recours

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

Article 66 : le service continu nécessaire pour avoir droit au recours

On l'a vu, la continuité de l'emploi est plus difficile pour les femmes. Elles risquent par conséquent davantage d'être touchées par un congédiement fait sans cause juste et suffisante si le délai octroyé à un employeur est trop long pour recevoir en probation une salariée. Le CIAFT et la FFQ croient donc urgent de faire bénéficier les femmes d'une possibilité de contester un congédiement non justifié après un an de service et non pas deux comme le propose le changement annoncé. Un an de probation est amplement suffisant à un employeur pour voir si unE salariéE est qualifiéE pour un poste, et ce quelle que soit la nature de l'emploi.

Selon l'enquête sur la population active de mars 2002, 50% des travailleuses et des travailleurs non syndiqués ont moins de trois ans de service continu, 41% n'ont pas deux ans et 25% n'ont pas un an. Il faut donc raccourcir ce délai pour rendre justice à la majorité des salariéEs, et surtout à ceux qui vivent plus durement la précarisation de leurs conditions de travail.

Enfin, comme on l'a souligné, permettre l'exercice de ce recours après un an n'empêchera nullement un employeur de congédier une personne salariée au-delà de cette période s'il s'agit d'un congédiement fait pour une cause juste et suffisante.

Nous demandons de réduire à un an le service continu nécessaire pour avoir droit à la protection contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Article 63 : des pouvoirs élargis pour les commissaires du travail

Ici le CIAFT et la FFQ reprennent intégralement la recommandation du Front de défense des non-syndiquéEs et appuient leur analyse du recours insuffisant qu'ont les salariéEs congédiés dans la cadre d'une pratique interdite.

Par exemple, prenons les nombreux cas de femmes enceintes congédiées chaque année au Québec parce qu'elles sont enceintes ou prennent leurs congés de maternité ou parental. Entre 350 et 400 plaintes contre ces pratiques interdites par la loi sont déposées chaque année à la Commission des normes du travail.

En cas de congédiement, le recours que peuvent utiliser ces travailleuses contre cette pratique interdite ne prévoit que la réintégration au travail ainsi que le paiement de tout le salaire et de tous les avantages perdus. Si une travailleuse congédiée **ne veut pas être réintégrée** parce qu'elle a subi du harcèlement ou de l'intimidation avant de

partir en congé, l'employeur pourrait ne rien avoir à déboursier même si elle a déposé une plainte et gagné sa cause devant la Commission des relations du travail. L'employeur n'aura pas à payer une **indemnité de départ** pour compenser la perte de l'emploi et il pourrait n'avoir aucun salaire à rembourser puisque la travailleuse n'en reçoit pas pendant ses congés de maternité et parental.

Parallèlement, dans le cas d'un congédiement jugé sans cause juste et suffisante, une commissaire ou un commissaire peut pourtant ordonner **le paiement d'une indemnité de départ** si la personne salariée ne veut pas réintégrer son emploi et qu'il juge que ce n'est effectivement pas souhaitable étant donné les circonstances. Pourquoi deux poids deux mesures pour un travailleur congédié injustement et pour une travailleuse qui subit un congédiement interdit non seulement par la *Loi sur les normes du travail* mais aussi par la *Charte des droits et libertés de la personne*?

C'est pourquoi nous insistons fortement pour que le projet de loi accorde à la Commission des relations du travail les mêmes pouvoirs pour juger des pratiques interdites que ceux qu'elle a actuellement pour juger des plaintes contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

Nous demandons aussi que la présomption en faveur de la salariée ou du salarié qui met le fardeau de la preuve sur l'employeur dans le cas d'une pratique interdite (articles 123.2 et 123 de la loi actuelle) continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié qui prend **un congé de paternité ou du(de la) salarié(e) qui a pris un congé pour responsabilités familiales**, comme c'est déjà le cas pour un congé de maternité ou un congé parental.

Articles 60 à 62 : une meilleure protection contre les pratiques interdites

En toute logique par rapport à l'inclusion du droit de recours contre le harcèlement psychologique dans le projet de loi, nous appuyons que la protection des salariéEs contre des pratiques interdites relatives aux absences pour maladie ou accident ou à l'atteinte de l'âge de la retraite soit élargie à toutes mesures discriminatoires ou représailles faites à l'encontre des salariéEs et non plus pour les seuls motifs de déplacement, suspension ou congédiement. Cet élargissement couvrira de nombreuses et complexes situations que peuvent vivre les salariéEs victimes de discrimination en milieu de travail en raison d'une maladie ou de l'âge.

4.3 La modification du statut de salarié

Article 53 : le « faux » travail autonome

Nous approuvons que le maintien du statut de salarié soit assuré pour un salarié dont l'employeur veut modifier le statut pour celui de travailleur autonome. C'est une stratégie utilisée de plus en plus dans le but de contourner l'application de la loi et de s'éviter le paiement de charges sociales. L'article 53 s'applique quand les changements n'ont pas eu pour effet réel de changer le lien d'emploi.

Nous croyons cependant qu'il serait plus simple que l'article s'en tienne à cette interprétation liée au lien d'emploi, c'est-à-dire le lien de subordination entre un employeur et unE employéE, sans ajouter les cas de changements au mode

d'exploitation de son entreprise ou de changement du statut de salariéE vers un statut d'entrepreneurE ou de prestataires de services.

Nous proposons de rédiger le nouvel article 86.1 de la façon suivante pour en faciliter l'application et la compréhension: "Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié, lorsque les changements que l'employeur apporte à ce statut n'ont pas pour effet de rompre le lien de subordination qui le lie à cet employeur."

Nous croyons aussi que le recours correspondant à ce droit de maintien du lien d'emploi doit être clarifié et précisé, qu'il s'agisse de plaintes administratives avec ou non réclamations financières ou d'une plainte contre une pratique interdite. Puisque ce phénomène touche de plus en plus de travailleuses et de travailleurs, nous demandons que l'exercice de recours soit simplifié et soit possible dès que le statut d'unE salariéE a été changé contre son gré.

Comme le propose *Au bas de l'échelle*, nous demandons que soit créée au chapitre V de la Loi une nouvelle section intitulée «*Recours à l'encontre d'une modification du statut de salarié*», qui stipulerait que la personne qui veut maintenir son statut de salarié et qui croit que les changements apportés par son employeur à son statut n'ont pas pour effet de rompre le lien de subordination qui la lie à cet employeur peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Les pouvoirs du commissaire prévus pour ce recours devraient donc inclure le rétablissement de son statut de salarié et de tous les avantages perdus (y compris les charges sociales que l'employeur aurait dû déboursier). Quant au délai pour porter plainte, il doit être d'au moins 6 mois, car les « faux autonomes » peuvent parfois prendre plusieurs mois à comprendre qu'ils sont toujours dans un lien de subordination envers leur employeur et que le changement de statut était factice.

5. Les jours fériés, chômés et payés

Articles 18 à 20 : des indemnités de congés fériés pour tout le monde

Nous approuvons totalement l'ouverture apportée à l'admissibilité aux jours fériés pour les travailleuses et travailleurs précaires et ainsi qu'à leurs droits de recevoir une indemnité, proportionnelle aux heures travaillées, selon un mode de calcul simplifié. Nous sommes d'accord aussi avec les modifications apportées au congé de Pâques.

6. La garantie de paiement du salaire minimum

6.1 La personne salariée habituellement au pourboire

Article 11 et 12 : le droit de recevoir le salaire minimum prescrit et ses pourboires

Comme cette situation touche de nombreuses femmes dans le secteur de l'industrie hôtelière, nous sommes très satisfaites que soit précisé que le pourboire appartient en propre à la personne salariée qui a rendu le service et que l'employeur est tenu de verser à la personne salariée au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit. Nous approuvons aussi le fait qu'il soit désormais interdit à un employeur de faire payer aux personnes salariées les frais administratifs reliés à l'utilisation d'une carte de crédit d'un client.

Nous demandons cependant que soit précisée la notion de pourboire par rapport aux frais de service ou frais d'administration utilisés parfois dans l'industrie.

Nous demandons aussi que soit maintenant inclus dans la loi les établissements dont les employéEs sont excluEs de la définition de salarié habituellement à pourboire et que ces employéEs aient droit dès l'entrée en vigueur de la loi au taux général du salaire minimum. Nous demandons aussi que la définition des salariéEs à pourboire soit rapidement incluse dans les règlements.

6.2 Le paiement de l'uniforme, des outils ou autres frais d'opération

Article 50 : uniforme et vêtement particulier

Nous pensons plus juste d'élargir la notion d'uniforme à « vêtement particulier » et que l'employeur ne puisse exiger l'achat par unE salariéE d'un vêtement ou d'un accessoire particulier dont il fait ou non le commerce.

Nous demandons une précision ici pour que cette disposition s'applique à tous les salariéEs d'un commerce, sans égard au niveau de rémunération.

Article 51 : paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur

Nous demandons la même disposition pour les autres frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise. L'interdiction faite à l'employeur d'exiger des salariéEs une somme d'argent pour payer les frais liés aux opérations, charges sociales doit être valable pour toutes les personnes salariéEs, pas seulement ceux payés au salaire minimum.

CONCLUSION

La Fédération des femmes du Québec et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail tiennent à féliciter le ministre du Travail pour le dépôt de ce projet de loi qui adaptera la Loi sur les normes du travail à une conjoncture difficile pour les travailleurs et surtout les travailleuses. Nous soulignons le courage politique d'une telle réforme, basé sur une vision claire de la conjoncture socio-économique.

Nous appuyons particulièrement l'inclusion de catégories de salariéEs actuellement exclues de la loi, les dispositions concernant le harcèlement psychologique, l'amélioration des congés pour responsabilités familiales et la protection des salariéEs.

Nos organisations se sont basées dans leurs recommandations sur les travaux de l'organisme *Au bas de l'échelle* et des coalitions que sont le *Front de défense des non-syndiquéEs* et le *Regroupement québécois pour une assurance parentale* dont nous faisons partie. Nous tenons à souligner la qualité de leurs travaux et l'effort d'échange d'information et réflexion qui ont porté fruit et qui nous ont amenées à prendre ces positions aujourd'hui.

Finalement, nous insistons pour que le gouvernement légifère concernant l'inégalité de traitement dont sont victimes trop de travailleurs précaires : cette inégalité et cette iniquité salariales sont inadmissibles et constituent une réelle discrimination en train de s'inscrire systématiquement dans le monde du travail. La discrimination systémique basée sur le sexe a été reconnue dans l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale en 1996. Nous croyons que la Loi des normes du travail doit tenir compte de la discrimination basée sur le statut d'emploi.

Nous demandons enfin que le gouvernement, en collaboration avec la Commission des normes du travail, entreprenne une campagne d'information sur les droits parentaux et familiaux, et ce dès l'adoption de la loi, et que tout employeur soit tenu d'afficher sur les lieux de travail, à un endroit visible et accessible, un résumé des droits en ce qui concerne les événements familiaux.