



AFEAS Association féminine
d'éducation et d'action sociale

mémoire

P R É S E N T É À L A

commission consultative sur le travail

(Gouvernement du Québec)



Rédigé par:
Christiane Bérubé-Gagné

Décembre 1984

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
--------------	---

CHAMP I: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème 1: Les statuts de travail	3
- La travailleuse au foyer	3
- Le temps partiel	10
Thème 2: L'égalité au travail et égalité de rémunération	14
Thème 3: Les normes de travail	26

CHAMP 3: LE DROIT D'ASSOCIATION ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

Thème 14: Accès à la syndicalisation	30
Thème 23: Le conflit de travail dans un service public par le biais de l'information	32

PROPOSITIONS D' ACTIONS

<u>Thème 1: Statuts de travail</u>	
- Travailleuses au foyer: reconnaissance de leur statut	36
- Travailleuses au foyer: leur formation	38
- Travail à temps partiel	40

Thème 2: Egalité d'accès au travail

- Egalité d'accès au travail pour les femmes: cheminements scolaires des filles déficientes _____ 42
- Egalité d'accès au travail pour les femmes _____ 44
- Egalité de rémunération pour le travail des femmes _____ 46

Thème 3: Les normes de travail

- Principe d'ancienneté dans la loi 126 _____ 48
- Semaine normale de travail par rapport à la journée normale _____ 50
- Congés maladie pour l'ensemble des salariés couverts par la loi 126 _____ 52
- Vacances et jours fériés _____ 54
- Mécanismes de règlement _____ 56
- Catégories de salariés à intégrer _____ 58

Thème 23: Le conflit de travail dans un service public

- Besoin d'information au moment d'un conflit de travail dans un secteur public _____ 60

Thème 24: La négociation et le conflit de travail

- Présence et faible taux de participation des salariés aux assemblées syndicales _____ 62

Thème 34: La concertation entre parties et partenaires

- Présence des femmes dans diverses institutions ou organismes _____ 64

BIBLIOGRAPHIE _____ 66

INTRODUCTION

L'Association Féminine d'Education et d'Action Sociale est un organisme essentiellement féminin, comptant 35 000 membres regroupées à l'intérieur de 600 cercles locaux et répartis un peu partout à travers toute la province de Québec. C'est un organisme toujours préoccupé par l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et des hommes de notre société.

Comme femmes et citoyennes, nous essayons d'être à l'affût des principales interrogations et des problèmes majeurs de notre société québécoise. C'est la raison de notre implication dans ce dossier du droit du travail et des relations qui en découlent entre divers intervenants (gouvernement - employeurs - employés - syndicat, etc...). Nous ne sommes pas spécialistes en ces matières mais nous pensons vivre, à titre de femmes et de travailleuses au foyer ou à l'extérieur, des expériences pertinentes qui alimenteront la réflexion. L'AFEAS représente une majorité de femmes au foyer, mais elle regroupe aussi une proportion importante de femmes sur le marché du travail. Les données d'une enquête menée en 1980 démontrent que 58,6% des répondantes travaillent exclusivement au foyer, alors que 46,4% travaillent à l'extérieur. Ces dernières se répartissent ainsi:

- 15,0% s'occupent d'une entreprise familiale;
- 15,7% travaillent à temps partiel;
- 9,5% fréquentent le marché du travail à plein temps;
- 1,2% cumulent un emploi rémunéré et un travail à l'entreprise familiale.

Les membres de la Commission consultative sur le travail proposent quatre champs d'étude. Voici donc énumérés les thèmes étudiés à l'intérieur de ceux-ci:

. CHAMP 1: LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Thème: Les statuts de travail: la travailleuse au foyer et le temps partiel;

Thème: L'égalité d'accès au travail et égalité de rémunération

Thème: Les normes de travail

. CHAMP 3: LE DROIT D'ASSOCIATION ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

Thème: Accès à la syndicalisation

Thème: Le conflit de travail dans un service public par le biais de l'information

Comme vous le constatez, nous avons limité nos choix d'études pour nous attarder aux sujets que nous connaissions le mieux. Par ailleurs, dans nos propositions d'actions, nous ajouterons quelques sujets de préoccupations.

Nous espérons que vous serez sensibles à nos inquiétudes et nous vous remercions à l'avance pour votre écoute. D'autre part, puisqu'aucune loi n'est vraiment efficace sans au préalable un changement de mentalité, chaque membre AFEAS s'efforce et s'efforcera de mieux comprendre et de faire comprendre notre cheminement et nos choix. C'est la seule garantie de succès.

CHAMP I: LE TRAVAIL ET SES CONDITIONSTHEME: LES STATUTS DE TRAVAILLes travailleuses au foyer

La présence des femmes sur le marché du travail, leurs conditions d'emploi, leurs besoins spécifiques en tant que groupe de travailleuses, sont largement débattus sur la place publique parce que ces dernières sont reconnues à titre de travailleuses. C'est par le biais du travail rémunéré que s'obtient le statut social parce que la notion de travail est quasi toujours associée à la notion de gain d'argent.

Que se passe-t-il donc pour les femmes qui travaillent à l'intérieur du foyer? Parce qu'il ne faut pas perdre de vue que toutes celles qui restent au foyer exercent un ou des véritables métiers ou professions. On peut le voir en regardant les fonctions remplies par ces dernières. De manière générale, on peut considérer que le travail au foyer assure les fonctions sociales suivantes:

- . «La reproduction de l'espèce humaine, c'est-à-dire, la mise au monde des enfants;
- . La disponibilité envers les enfants en termes de temps consacré et de présence physique;
- . L'éducation des enfants;
- . L'entretien physique de la famille tant par la préparation des repas, la surveillance de l'alimentation, l'inculcation d'habitudes de vie conformes à la santé, les soins prodigués, etc.;
- . L'entretien physique des biens de la famille par le travail ménager (logements, meubles, vêtements, etc.);
- . La prise en charge de la fonction de consommation de la famille;
- . L'entretien d'un style de vie conforme au milieu social de la famille qui maintient ses membres dans ce milieu

ou contribue à leur mobilité sociale... bonnes manières inculquées aux enfants, surveillance de leurs études, entretien du réseau social de la famille, etc.:

- . La responsabilité du contact avec certaines institutions comme l'école, l'Eglise, les services médicaux ou sociaux;
- . La production d'objets consommés par la famille: confection de vêtements, de conserves ou confitures, d'objets décoratifs, etc.» (1)

Ces femmes qui, majoritairement effectuent ce travail, concourent donc par les énergies et le temps déployés à édifier une société plus juste et plus humaine. Ce travail a sans contredit un impact très grand sur la collectivité. En fait, essayons d'imaginer les conséquences d'un arrêt de travail d'une journée de toutes les travailleuses au foyer qui sortiraient dans la rue pour manifester? En plus d'un blocage de la circulation, ce serait la paralysie complète de tout le système puisque plusieurs hommes seraient obligés de demeurer à la maison pour effectuer toutes les tâches requises. Les gouvernements et le système économique en général n'auraient d'autre choix de reconnaître l'apport de ces milliers de travailleuses au foyer.

Pourtant, dans notre belle société, tout le monde fait comme si ce travail allait de soi, était volontaire. C'est un travail immense et important mais invisible parce que non-rémunéré et non-inclus comme élément de production et d'échange. La production domestique n'est nulle part reconnue quand elle se réalise à l'intérieur d'un ménage, sans rémunération. Ce même travail sera cependant comptabilisé dans le produit national brut s'il est effectué contre un salaire ou s'il fait l'objet de transactions sur le marché.

Quel est donc le produit national brut?

Le PNB, c'est un chiffre calculé par des experts (les comptables nationaux) et suivant des règles bien déterminées qui mesure la production de richesses d'un pays au cours d'une année.

L'instrument d'information qu'est le PNB repose sur un certain nombre de conventions mondiales. Une de ces conventions est que les

(1) Rita Therrien et Louise Coulombe-Joly, Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer, Boréal Express

biens et services produits par les pays sont évalués à leur prix du marché. Cela spécifie que la part d'une voiture de sport ou d'un récital de chanteur pop est évaluée en monnaie. Ainsi se trouvent écartés des statistiques nationales tous les biens et services non susceptibles de transactions sur le marché et, par là même, d'évaluation monétaire.

La mère de famille qui élève ses enfants ou le villageois du tiers monde qui se satisfait de la nourriture produite sur le lopin familial sont ignorés par les économistes. Un économiste français, Pigou, ironisait, il y a de nombreuses années déjà, en redoutant une brutale chute du PNB (au cas où les célibataires de tout un pays décideraient brutalement d'épouser leur femme de ménage): la cuisinière, le ménage, le repassage seraient toujours assurés, mais les comptables nationaux perdraient la trace des prestations de services ménagers...

Les comptables nationaux s'efforcent d'introduire des séries de changements dans le processus de calcul du PNB. Un de ces changements est que la valeur monétaire ne doit plus être le seul critère de prise en compte des productions.

De ce fait, nous pouvons raisonnablement croire que «l'inclusion de la valeur du travail au foyer au PNB est possible; elle constituerait une preuve quantitative du rôle des femmes au foyer dans l'économie; elle pourrait contribuer à la reconnaissance juridique de leur apport et donc de leurs droits à une part équitable du patrimoine familial.»(1)

Cette absence de statut entraîne plusieurs conséquences graves pour les femmes: absences de mesures sociales favorisant ces femmes; impossibilité d'accéder aux divers programmes offerts aux travailleuses rémunérées tels que régimes de rentes publics, programmes de formation professionnelle, allocations de maternité, entretien de l'état de dépendance des femmes au foyer vis-à-vis du conjoint et vis-à-vis de la société advenant un décès ou une séparation; évaluation selon le revenu familial au moment d'aller chercher de l'aide gouvernementale: crédit d'impôt pour enfants, bourses d'études, subventions pour frais de garde. Il y a aussi de nombreuses femmes qui, au lendemain d'un divorce, passent de la dépendance d'un mari aux crochets de l'Etat, et donc de toute la société en recevant de l'aide sociale. Car une travailleuse au foyer n'a pas droit à l'assurance-chômage. Le marché du travail ne lui reconnaît pas non plus ces expériences

(1) Monique Proulx, Cinq millions de femmes, une étude de la femme canadienne au foyer, juin 1978.

de travail. Elle ira joindre les rangs de toutes ces personnes démunies à qui la société dispense quelques traitements de fa-veurs.

En abordant le dossier de la reconnaissance de statut de travail-leuse au foyer, on touche par le biais tout le problème des be-soins de formation pour ces dernières et de la reconnaissance de leurs acquis de formation en travaillant au foyer.

Traditionnellement destinées à l'entretien du foyer et à la garde des enfants, les femmes ont négligé leur formation. Elles exer-çaient un métier pendant quelque temps puis l'abandonnaient au mo-ment de leur mariage. Elles ne recevaient donc qu'une formation li-mitée les orientant vers des emplois de services mal rémunérés et aux possibilités de promotions très restreintes. Aujourd'hui enco-re, malgré le nombre toujours croissant de femmes sur le marché du travail, on considère le travail féminin comme marginal et sporadi-que. On les confine dans des ghettos d'emplois féminins malgré la saturation et la mauvaise rémunération de ces secteurs.

Les femmes ont absolument besoin de reprendre leur formation. El-les peuvent choisir de reprendre leurs études là où elles les ont laissées ou s'inscrire à un cours de formation professionnelle des-tiné à la formation de la main-d'oeuvre.

Le retour aux études dans des institutions d'enseignement organisées en fonction des étudiants réguliers, n'est pas si facile. Les horai-res, les déplacements, les services de garde, les frais de scolarité, les limites d'âge, les placent souvent dans une impossibilité maté-rielle de poursuivre leur formation académique. A ces limites vien-nent s'ajouter la difficulté de faire reconnaître leur expérience acquise en dehors du marché du travail, leur manque d'assurance, leur manque d'entraînement au travail intellectuel. Il faut aussi parler de la persistance de la conception de l'éducation des femmes qui les oriente automatiquement vers des domaines dits traditionnel-lement féminins.

«Sur le plan de l'orientation et de l'admission, que ce soit au ni-veau collégial, universitaire ou en éducation des adultes, les cri-tères d'orientation et les cours offerts (notamment en formation pro-fessionnelle) font que l'on continue de diriger les femmes vers des cours qui ne leur permettent pas de sortir de leur rôle traditionnel et qui les maintiennent dans des emplois subalternes. De plus, les femmes ayant acquis une expérience au foyer ne peuvent faire recon-

naître celle-ci au même titre qu'une expérience sur le marché du travail». (1)

Que ce soit dans les programmes d'éducation aux adultes des institutions d'enseignement (commissions scolaires, Cégeps, Universités), ou dans les programmes de formation professionnelle destinés au recyclage des travailleurs, la priorité est donnée à la formation de la main-d'oeuvre masculine. «D'ailleurs, on ne se cache pas, en certains endroits de n'admettre les femmes (aux cours de formation professionnelle offerts par les centres de main-d'oeuvre) que s'il reste des places après que tous les candidats masculins aient pu s'inscrire». (2)

Sur le plan matériel, que ce soit le lieu, les horaires ou les facilités en termes de garde, les cours ne sont pas offerts dans un cadre permettant aux femmes qui ont des responsabilités familiales de s'y inscrire et de les suivre. Sur le plan financier, le coût élevé des cours élimine des possibilités pour un grand nombre de femmes puisque l'aide existante, que ce soit sous forme d'allocations ou de bourses, est disponible à des conditions auxquelles la plupart d'entre elles ne peuvent répondre (dépendance financière, absence d'aide pour les cours à temps partiel, etc.)

L'éducation post-obligatoire devrait être accessible à toutes les femmes et ce, quelle que soit leur condition socio-économique. Certaines femmes, à cause de leur situation géographique ou de leur revenu, sont actuellement doublement défavorisées et elles devraient au même titre que les autres avoir accès à l'éducation.

Il existe aussi des programmes de formation en industrie. Des entreprises peuvent obtenir des subventions pour la formation des stagiaires. Seulement 28,3% de ces stagiaires sont des femmes. De plus, les entreprises utilisent le travail des stagiaires le temps que durent les subventions pour ensuite les congédier et entreprendre un nouveau programme avec de nouveaux stagiaires.

L'AFEAS voudrait que le désir des femmes d'avoir une occupation professionnelle à l'extérieur du foyer soit respecté et qu'on leur permette une meilleure intégration au marché du travail. L'orientation, l'admission et l'organisation des cours de formation professionnelle devraient respecter leurs talents, leurs aspirations, leur expérience antérieure et leur disponibilité de mère de famille.

(1) Mémoire du Conseil du Statut de la Femme, L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec, décembre 1976, page 35.

(2) Idem, p. 31

Le processus d'éducation dans sa forme traditionnelle ne convient pas nécessairement à la femme qui projette de continuer ses études après une interruption. D'autre part, certains organismes qui ne sont pas nécessairement des organismes à but d'éducation, dispensent de la formation et fournissent à leurs membres des occasions de réaliser des apprentissages diversifiés de haute qualité, qui profitent non seulement aux membres, mais à leur famille et à la communauté. Les expériences vécues, individuellement ou en tant que membre d'un groupe, ont permis à ces personnes de réaliser des apprentissages qui, non seulement ne sont pas sanctionnés par un diplôme, mais encore ne sont pas reconnus officiellement comme apprentissages.

Cependant, il faut identifier une crainte majeure pour les membres AFEAS: celle que la reconnaissance des acquis valent surtout dans les domaines traditionnellement réservés aux femmes alors que les priorités de formation que le gouvernement se donne se situent dans les secteurs impliquant les nouvelles technologies. En soi, de telles orientations ne sont pas mauvaises dans la mesure où elles n'enferment pas davantage les femmes dans des ghettos d'emploi. Si non ce serait un cercle vicieux et peu de femmes auraient l'avantage de pouvoir s'orienter vers des études et du travail assortis d'avantages sociaux certains.

C'est pourquoi, l'AFEAS recommande, pour remédier à cet état de fait:

Au gouvernement, soit par le biais du ministère du Revenu, celui de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et celui du Travail:

- . d'accorder aux travailleuses au foyer un «statut légal et social» comme il est accordé à tout travailleur dans une société avec les mêmes avantages;
- . de reconnaître le terme «travailleuse(eur)» au foyer dans toutes les politiques et les lois pour que toutes les femmes (hommes) qui travaillent à la maison s'identifient de cette façon;
- . de comptabiliser le travail au foyer au produit national brut;

- . de reconnaître la rentabilité sociale et économique du travail au foyer afin que la (le) travailleuse (eur) au foyer puisse accéder aux cours de formation générale et professionnelle, avec rémunération,

Au ministère de l'Education en collaboration avec les diverses institutions scolaires, le marché du travail, le ministère du Travail et celui de la Main d'oeuvre et Sécurité du revenu:

- . de s'entendre pour reconnaître et évaluer la formation personnelle et les expériences acquises par la (le) travailleuse (eur) au foyer;
- . de reconnaître l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;
- . de reconnaître l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les prérequis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
- . d'informer adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;
- . de reconnaître l'admissibilité aux prêts et bourses;
- . de faire en sorte que les subventions accordées aux entreprises, dans le cadre des programmes de formation en industrie, soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation;
- . d'inciter les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle:
 - en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés au besoin de cette clientèle particulière;
 - en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation.

Aux divers employeurs et au gouvernement:

- . de maintenir des rapports plus étroits avec les leaders des associations bénévoles de leurs régions et de permettre à celles-ci de répondre aux exigences de l'emploi en élaborant des instruments d'évaluation et des définitions de tâches qui se rapprochent des modèles courants.

Le temps partiel

Tout le phénomène du travail à temps partiel est, nous semble-t-il, très pertinent à soulever. Cette forme d'emploi, des femmes surtout, s'est sensiblement développée au cours des dix dernières années. Elle constitue alors un élément important de la réponse apportée au désir d'un nombre toujours plus grand de femmes de travailler à l'extérieur. Les motifs de ce choix de forme de travail sont nombreux: horaires moins lourds, plus de temps pour la famille, réintégration progressive au marché du travail après une absence plus ou moins prolongée, possibilité de se faire de l'«argent de poche», etc...

Malgré les avantages probants du travail à temps partiel, les inconvénients n'en sont pas moins lourds. En effet, nous nous sommes aperçues que les travailleuses à temps partiel sont le plus souvent confinées à des tâches fonctionnelles, sans intérêt, sans responsabilités, sans promotion possible et mal payées. Elles ne bénéficient pas des avantages sociaux accordés aux travailleuses régulières et peuvent rarement être syndiquées. Leurs postes sont aussi promis à la liquidation à la première crise économique ou compression de personnel.

De plus, plusieurs travailleuses à temps partiel nous ont rapporté certains abus de leurs employeurs: ces derniers leur demandaient d'en faire plus que prévu, ce qui représentait parfois des semaines de travail équivalentes au temps plein, à salaire moindre, sans bénéfices marginaux, sans protection d'emploi.

Le travail à temps partiel fait vite figure de ghetto féminin, perpétuant le processus de discrimination contre lequel les femmes protes-

tent énergiquement, perpétuant aussi l'écart entre les revenus des hommes et des femmes.

On constate malheureusement que les endroits où l'on retrouve le plus de femmes travaillant à temps partiel sont dans les industries de services (magasins, restaurants, etc...) correspondant au rôle traditionnel féminin, soit un rôle de service. Le fait d'identifier les femmes avec ces emplois non spécialisés et irréguliers peut aussi tendre à discréditer les aptitudes des femmes à oeuvrer efficacement dans le monde du travail. Dans cette perspective, on entretient le clivage social entre homme et femme et on refuse d'aménager les équipements sociaux qui soulageraient le travail de la mère à la maison.

Le travail à temps partiel, bien que souhaité par plusieurs femmes, nous pose problèmes: 1) Saurons-nous assurer aux travailleuses (eurs) à temps partiel les droits et avantages accordés aux autres travailleuses (eurs)? Qu'il s'agisse des salaires, des limites d'heures de travail, de congés de maladie, de maternité, de congés fériés, des fonds de pension, de la sécurité d'emploi, de la possibilité de promotion...; 2) Respecter le désir d'une fraction importante de la population de travailler à temps partiel implique-t-il une ghettoïsation de ce statut d'emploi pour les femmes?

Nous ne pouvons certes pas nier le désir réel des femmes de travailler à temps partiel (nous en avons déjà fait mention). Cependant, nous considérons que ce désir est intimement lié au fait que la femme a la responsabilité presque exclusive de l'éducation des enfants et de l'entretien de la maison et qu'il est quasi impensable pour elle d'accéder à un travail extérieur en plus de ses charges familiales. Ce désir est aussi lié au fait que de nombreuses femmes cherchent, par le travail extérieur, à s'évader de la routine domestique, à participer plus activement à la vie sociale, à acquérir une certaine indépendance économique. Nous craignons donc fortement que, sous prétexte de respecter le désir des femmes, le travail à temps partiel ne fasse qu'entretenir le climat actuel et ne soit qu'une situation de compromis pour que la femme puisse à la fois répondre à ses besoins et assumer les responsabilités familiales, sans trop déranger personne, sans avoir un trop grand besoin des services qu'elle réclame tels garderies, congés de maternité, etc...

En plus, comme les femmes mariées représentent un bassin de main-d'oeuvre prête à accepter des conditions de travail inférieures à celles qu'offre le travail à temps plein plutôt que de ne pas travailler du tout, nous craignons que ce ne soit une forme de chantage, un «choix»

plus ou moins forcé. En profitant ainsi de l'insécurité des femmes face au marché du travail, on ne fait que maintenir cette insécurité et accentuer ainsi le retard des femmes à accéder à des emplois intéressants, comportant responsabilités, possibilités de carrière, de promotions, etc...

Si le temps partiel se veut une transition pour la femme mariée qui veut réintégrer progressivement le marché du travail, quelles sont les garanties pour elle d'accéder un jour au plein emploi? Qui décidera que la période de transition est terminée? Comme les emplois à temps partiel sont en majorité des emplois peu qualifiés, mal payés, non syndiqués, où les responsabilités sont beaucoup limitées, comment pourra-t-elle accéder à des tâches plus importantes si elle n'a pas eu l'opportunité d'en faire l'expérience et si elle ne peut avoir accès aux programmes de formation en cours d'emploi?

Ce qui, à court terme, apparaît comme une «chance» de travailler à temps partiel devient, à plus ou moins long terme, un obstacle de plus à franchir. C'est pourquoi il y a tant de femmes affectées toute leur vie à des emplois temporaires, projets à court terme, emplois de remplacement, etc...

L'emploi à temps partiel, lorsqu'il est volontairement choisi, peut répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs que des obligations familiales ou d'autres circonstances pourraient contraindre à quitter complètement le marché du travail ou empêcher d'y rentrer après une période d'absence. Cependant, on peut se demander s'il est réellement souhaitable, et des réserves ont été fréquemment exprimées à son sujet. Somme toute, il est par ailleurs requis d'améliorer le statut de l'emploi à temps partiel, qui est en général non qualifié et marginal, et de lui appliquer les droits et garanties attribués au travail à plein temps: assurance-maladie, retraite, droit à l'avancement. De plus, la variété des emplois à temps partiel devrait être élargie car ceux qui existent sont grandement concentrés dans les métiers faiblement rémunérés et il conviendrait de définir les incitations à donner aux employeurs pour parvenir à ce résultat.

C'est pourquoi l'AFEAS demande au ministère du Travail et au ministère de la Main d'Oeuvre et Sécurité du revenu:

- . de réglementer le travail à temps partiel pour les travailleuses (eurs) qui ne peuvent consacrer qu'une partie de la durée normale de travail à l'extérieur du foyer afin qu'elles (ils) bénéficient proportionnellement des mêmes avantages sociaux que les travailleuses (eurs) à temps plein effectuant une tâche semblable;

- . d'élaborer des normes de travail à temps partiel, comprenant des modalités de contrôle afin de protéger les droits des travailleurs(euses) qui choisissent ce type de travail; ces normes devraient toucher la sécurité d'emploi, le nombre d'heures de travail, l'accessibilité à la formation et au travail à temps plein...
- . de voir à ce que le travail à temps partiel constitue une possibilité offerte au même titre aux travailleurs et aux travailleuses et non une «spécialité» de la main-d'oeuvre féminine. Ceci aurait pour avantage d'amener progressivement les hommes et les femmes à faire des choix et à favoriser un partage plus égalitaire des emplois rémunérés et des tâches domestiques et familiales.
- . de définir des incitations aux employeurs pour élargir la variété des emplois à temps partiel afin d'offrir des emplois intéressants, bien rémunérés et sortant des emplois de «services».
- . de veiller à ce que ce statut d'emploi (temps partiel) ne devienne pas une forme d'emploi de «deuxième ordre» pour certains groupes sociaux, les femmes en particulier.

THEME: L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL ET EGALITE DE REMUNERATION

Un des points majeurs que nous aimerions soulever est l'égalité d'accès au travail. Depuis les trente dernières années un grand nombre de femmes se sont intégrées au marché du travail: en 1951, le taux d'activité féminin s'élevait à 22%, en 1971, à 35%, et en 1981, à 41%. Comme le démontrent certains chiffres tirés de Statistiques Canada, les effectifs féminins continuent à être massivement concentrés dans un éventail très limité d'occupations: secrétariat, services (hôtellerie et personnels), enseignement et services paramédicaux. La division du travail basée sur le sexe semble encore très populaire aujourd'hui puisque la majorité des femmes sont concentrées dans les professions dites «féminines» et exercent ainsi des fonctions proches de celles qu'elles ont assumées de par le passé au foyer. Encore, en 1980, plus des trois quarts de tous les employés de bureau sont des femmes, mais dans l'agriculture, ils le sont à 100 pour cent, dans les finances, à 90 pour cent et dans le commerce et les services à plus de 80 pour cent. Ce sont les femmes qui occupent presque tous les emplois de bureau dans les banques, les hôpitaux et les grands magasins, tandis que les hommes en occupent une proportion beaucoup plus élevée dans les services d'utilité publique:

Féminisation par branche d'activité et par occupation, Canada, 1980										
Occupation	Toutes branches d'activité	Agriculture	Autres industries primaires	Manufacture	Construction	Services publics	Commerce	Finances	Services	Administration publique
Toutes occupations	39,7	26,4	10,1	26,8	8,7	20,8	43,2	58,7	60,5	34,1
Direction, gérance etc.	41,3	50,0	14,3	16,7	12,0	18,5	33,3	36,4	55,2	24,8
Administration et bureau	78,2	100,0	75,0	63,7	83,0	56,8	80,3	91,0	88,5	75,2
Vente	39,6			18,8			43,5	30,6	44,2	
Services	54,0			23,6		28,1	52,7	93,2	63,0	14,3
Secteur primaire	18,3	24,6							18,2	
Matière premières	19,3			24,7			7,7		25,3	
Construction	1,2				1,2					
Transports	5,7					6,3			16,0	
Manutention	18,4			24,4			19,6		25,0	

Source: Calculé à partir de données non publiées de Statistique Canada.

On retrouve le même schéma dans un autre secteur où les femmes prédominent, soit celui des services. Bien qu'il y ait 90 pour cent d'employées de services dans les finances et plus de la moitié dans le commerce et les services, on en retrouve moins d'un quart dans les industries manufacturières et dans l'administration publique.

Ce phénomène semble peu enclin à changer. En fait les chemine-
ments scolaires des filles les conduisent encore aujourd'hui à
l'exercice de métiers et de professions traditionnellement fémi-
nins.

Ainsi que les statistique le démontrent, les effectifs féminins
continuent à être massivement concentrés dans un éventail très
limité d'options liées au secrétariat à la santé et à l'éducation.

En 1981-82, près de 80% des jeunes filles diplômées du secondaire
professionnel l'étaient en soins esthétiques (19-20%) et en secré-
tariat (62,5%); cette dernière spécialité fait aussi l'objet d'un
choix substantiel au collégial, puisque 40,5% des diplômées du sec-
teur professionnel le sont en secrétariat.

En ce qui concerne la santé, 32,3% des diplômées de l'enseignement
collégial professionnel le sont en techniques infirmières.

Si l'on additionne les effectifs des diplômées du collégial en se-
crétariat (40,5%) et en techniques infirmières (32,2%), on consta-
te que près de 73% des diplômées du collégial professionnel le sont
dans seulement deux spécialités «ghettos».

Donc, à la fois au secondaire et au collégial, entre 70 et 80% des
diplômées du secteur professionnel s'engouffrent dans le couloir é-
troit des métiers traditionnellement féminins, qui sont soit satu-
rés (dans le cas des techniques infirmières), soit appelés à connaî-
tre une diminution relative très importante du fait de l'introduc-
tion des nouvelles technologies (c'est le cas du secrétariat).

En ce qui concerne l'éducation, qui est également un secteur en dé-
croissance, elle est choisie par une étudiante sur 3 à l'université
au premier cycle (28,9% des diplômées ont obtenu un baccalauréat en
éducation en 1980).

Un aspect intéressant à considérer lorsqu'on aborde le sujet d'égalité
d'accès est celui des possibilités d'avancement et de cheminement
de carrière des femmes à l'intérieur du marché du travail.

Parmi les 40% de femmes au Canada ou les 38,5% de femmes au Québec
qui sont sur le marché du travail, il n'y a qu'un faible pourcenta-

ge parmi elles qui occupent des postes de direction. En effet, dans le secteur public et privé du Canada, sur les 13 000 P.D.G., seulement 1% sont des femmes (comparativement à 28% aux Etats-Unis). (1)

Dans la fonction publique au niveau fédéral en 1979, on ne retrouve que 21,4% de femmes cadres comparativement à 45,6% d'hommes. (2)

Au niveau provincial, la situation des femmes n'est guère plus reluisante. En 1975, il n'y a que 1,5% de cadres féminins. (3) En 1981, tout au moins on en dénombre qu'environ 3,7% (cadres moyens ou supérieurs) soit 108 femmes pour 2 826 hommes. (4)

En 1977, le Conference Board du Canada rapporte que les Conseils d'administration des P.M.E. et des grandes entreprises du secteur non manufacturier, comptent peu de femmes dans leur rang, soit respectivement moins de 1% et 2,1% de leurs membres.

Le tableau ci-dessous indique également, quel que soit le niveau de scolarité, un pourcentage toujours inférieur de femmes au poste de gestion et d'administration parmi la population active au Canada. (5)

<u>TABLEAU I</u>		
Distribution ponctuelle de la population active selon la profession, le niveau de scolarité et le sexe, Canada 1971		
<u>Gestion, administration</u>		
<u>Niveau scolaire</u>	<u>F</u>	<u>H</u>
Pas de 9e année	0,5%	1,1%
9e et 10e	1,2%	2,6%
11e	2,2%	5,5%
12e et 13e	2,5%	8,2%
Université	3,0%	11,9%
Grade universitaire	5,8%	18,8%
Cours professionnel	2,7%	6,1%

(1) Gwiazda, W., Simoneini, M.A., «Les femmes professionnelles au Québec», Féminin Pluriel, septembre 1981, p. 18

(2) Ibid, p. 22

(3) Louise Larue, Jean Paquin, «La femme cadre: Egale de son homologue mâle ou superfemme?», Commerce, janvier 1981, p. 30

(4) Gwiazda, W. M.A. Simoneini, Ibid, p. 22

(5) Louise Larue, Jean Paquin, Ibid, p. 30

De plus, on constate que même dans les professions fortement féminisées, les femmes n'occupent que très peu de poste de direction. Seulement 5 femmes employées sur cent (100) ont un poste de gestion ou en administration (Labour Canada, 1980).

Force est de constater la sous-représentation des femmes au poste de gestion ou d'administration et ce dans tous les milieux ou secteurs de travail. Pour terminer ce point, voici un tableau qui résume très bien la participation féminine. (1)

TABLEAU II

Quelques pourcentages de la participation féminine en 1974-75 et en 1976.

Employeurs	1974-75	
Fonction publique fédérale	Direction	1,2%
	Scientifiques et spécialistes	7,4%
	Administration et services extérieures	16,5%
	1975	
Fonction publique québécoise	Cadres supérieurs	moins 1,0%
	Professionnels	4,0%
	Personnel de direction	5,0%
Canadien National	Par rapport à la population totale	4,8%
	Postes de surveillance	1,5%
Bell Canada	Femmes cadres au Québec:	
	Catégories I	31,5%
	Catégories II	19,5%
	Catégories III	5,6%
	Catégories IV	2,6%
Radio Canada	Directeurs	7,5%
	Postes de gestion	7,5%
	Réalisateurs	16,0%
	Annonces	7,9%

...suite à la page suivante...

(1) Louise Larue, Jean Paquin, «La femme cadre: Egale de son homologue mâle ou superfemme?», Commerce, janvier 1981, p. 73

Université de Montréal	Enseignants	20,4%
	Cadres	34,6%
	Professionnels	41,4%
1976		
Hydro- Québec	Ingénieurs	2,4%
	Cadres	5,8%
	Cadres de direction	0,9%
Syndicats CEQ	Permanents	12,0%
	Conseil général	15,0%
	Exécutif des syndicats affiliés	25,0%
CSN	Syndicats locaux	20,5%
	Présidents	45,4%
	Secrétaires	1 femme à l'exécutif national 1 femme permanente 8% au Conseil fédéral

La grande majorité des femmes se situent aux niveaux hiérarchiques les plus bas, occupent des emplois dans le secteur tertiaire (commerce, service, etc.) et dans des catégories à forte concentration féminine. En effet, 84,2% des cadres féminins se regroupent autour des métiers de l'enseignement, professions intellectuelles diverses, cadres administratifs, cadres de services médicaux et sociaux. (1)

L'étude réalisée au Québec révèle que 7% seulement des femmes cadres sont P.D.G. ou collaboratrices immédiates ; par contre, 57% sont superviseuses ou contremaîtres. (2)

Le sondage effectué auprès des canadiennes rapporte que 29% d'entre elles oeuvrent au service du personnel, 15% à la gestion, 14% au marketing, 13% à l'administration générale, 8% aux finances, 13% aux magasins de détail et 9% aux relations extérieures. Il n'y a que 34% d'entre elles qui occupent une position «line» alors que les 66 autres occupent une position «staff». (3)

(1) Jacqueline, Laufer, «Sociologie du cadre féminin», Gestion, novembre 79, p. 25

(2) Giasson, Francine, «Qui sont les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé?», Gestion, avril 1981, p. 64.

(3) Van der Merwe, Sandra, «A portrait of the Canadian Woman Manager», The Business Quarterly, Autumn 1978, p. 46

Dans le milieu de l'information, les femmes sont concentrées dans les secteurs de la santé, des affaires sociales, consommation, arts et spectacles, rubrique féminine. (1)

Dans la fonction publique, le même schéma se répète. Une journaliste déclarait «les femmes qui, dans la fonction publique, occupent des emplois supérieurs sont toutes concentrées dans les ministères à vocation sociale ou culturelle... Il n'y a aucun haut fonctionnaire féminin dans les ministères à vocation économique». (2)

La position des femmes par rapport à celle des hommes est vraiment asymétrique. Quelles sont donc les causes d'une telle situation?

Les préjugés relatifs aux rôles sociaux et à l'inégalité entre les sexes dans le domaine de l'emploi posent des problèmes indissociables de ceux qui ont trait à l'éducation des femmes et à ce qui la distingue de celle qui est dispensée aux hommes. Les rôles qu'exercent ou peuvent exercer les hommes et les femmes sont appris dès la petite enfance et constamment renforcés tout au long du processus de socialisation auquel le système d'enseignement participe dans une mesure importante.

«Certains pensent aussi que les femmes sont victimes de discrimination systémique. Qu'a donc cette discrimination de particulier? Cette discrimination est l'exclusion de personnes ou de groupes de personnes par l'opération d'un système; elle se reconnaît à ses effets: il exclut les femmes des postes supérieurs, il les concentre dans les postes les moins importants et les moins bien rémunérés. Il opère sans concertation entre les gestionnaires qui les dirigent et sans intention malicieuse de leur part. Pensons par exemple au recrutement, lorsqu'il se fait de bouche à oreille. Voilà une pratique à l'allure neutre, utilisée sans intention discriminatoire. Et pourtant, elle a un effet discriminatoire certain: l'employé d'un atelier composé d'hommes seulement ne songera pas à parler d'une possibilité d'emploi à sa soeur ou à sa cousine; il en parlera à son frère, à ses amis et un homme viendra combler ce poste sans que personne ne se soit demandé si une femme, quelque part, possédait les qualifications nécessaires.» (3)

Que penser maintenant des emplois sans issus majoritairement occupés par des femmes? Quel est donc le cheminement possible pour une secrétaire ou une adjointe administrative? Peu ou pas de débouchés;

(1) Larue Louise, J. Paquin, Ibid, p. 72

(2) W. Gwiazda, M.A. Simoneini, Ibid, p. 22

(3) Marie Tellier, «Les femmes dans les entreprises: où est leur place?», Les Cahiers de la Femme, volume 3, numéro 4.

c'est un univers bloqué dont quelques-unes seulement s'en sortent. Le trait le plus marquant est que peu d'employeurs ou patrons perçoivent les effets discriminatoires de leur système d'emploi.

«La situation défavorable des femmes sur le marché du travail n'est certes pas la responsabilité unique des entreprises. Elle est partagée avec: 1) le milieu familial qui reproduit un certain modèle culturel; 2) le système d'éducation qui tend à intégrer ce modèle; 3) les femmes elles-mêmes qui ne savent pas comment briser ce moule. Elles choisissent, à l'école ou au collège, les occupations qu'elles croient leur être réservées et elles acceptent plus tard les emplois qu'on leur offre» (1)

La difficulté de la femme cadre ou de celle qui y aspire se situe beaucoup plus au niveau de sa capacité à aller chercher l'information nécessaire et préalable à tout plan d'action qu'au niveau de sa compétence conceptuelle comme telle.

En minorité, elle se retrouve souvent seule et de plus exclue du réseau de relations d'affaires (club, etc.). Elle est donc coupée d'un bon nombre de sources d'informations informelles. Le temps et l'énergie investis pour avoir accès à l'information et aux sources informelles d'influence grugent sur son temps pour véritablement planifier et administrer des programmes. (2a)

Bien que compétente (2b), la femme cadre ou professionnelle (dans les domaines non féminins) doit toujours faire ses preuves de compétence soit par des réussites reconnues dans un emploi antérieur ou par un rendement supérieur au poste qu'elle occupe actuellement.

Les répondantes d'une étude effectuée par Gladys L. Symons auprès de 100 femmes gestionnaires au Canada et en France, «s'accordent à dire que les femmes doivent travailler plus que les hommes pour réussir et démontrer leur compétence. Celle-ci n'est jamais considérée comme une donnée de base. «Ca ne va pas de soi», disent-elles. Il a été indiqué clairement, par exemple, à certaines d'entre elles, qu'elles devaient accomplir leurs tâches mieux que les hommes. Elles estiment ne pas avoir droit à l'erreur sous peine de causer un grave préjudice à leur carrière». (3)

(1) Marie Tellier, Ibid.

(2a) Louise Larue, Jean Paquin, Ibid, p. 77

(2b) 95% des canadiennes interrogées reconnaissent qu'à présent, les femmes sont assez compétentes pour occuper des postes de haut niveau, Etude de Sandra Van Merwe, Ibid p. 50

(3) Gladys L, Symons, «La carrière! un vécu au féminin», Gestion, septembre 1982, p. 18

A tout cet aspect d'égalité d'accès et de promotion en emploi, les membres de l'AFEAS se sont aussi montrés préoccupés par la discrimination de la rémunération. En général, dans les pays industrialisés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. De nombreuses études réalisées sur les différences de salaires entre hommes et femmes évaluent cet écart entre 50% à 80%. Par ailleurs, le dernier Recensement du Canada en 1981 confirme une situation que des statistiques partielles avaient déjà fait ressortir dans le passé: les hommes gagnent systématiquement plus que les femmes à égalité de statut, d'âge et de niveau d'éducation. Si on compare les salaires, on peut ainsi affirmer qu'un homme qui possède seulement une 9e année de scolarité est assimilé à une femme titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat universitaire: le premier gagne en effet 15,698\$ alors que la seconde, malgré ses diplômes, n'a droit qu'à 15,527\$ (groupe d'âge de 25 à 35 ans).

LES SALAIRES SELON LA SCOLARITÉ ET LE SEXE

Niveau de scolarité	25-34 ans			45-54 ans			Croissance	
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%	F	H
— sous 9e année	6 364	13 024	48,9%	7 580	16 140	47,0%	19,2%	23,9%
— 9e-13e	7 659	15 698	48,8%	8 865	19 968	44,4%	15,7%	27,2%
Université:								
— sans diplôme	10 490	17 501	59,9%	11 893	25 971	45,8%	13,3%	48,4%
— avec bac	14 372	21 484	67,0%	18 904	40 713	46,4%	31,6%	89,7%
— supérieur au bac	15 527	22 600	68,7%	22 731	37 443	60,7%	46,4%	65,7%
— Certificat d'une école de métiers	9 053	18 048	50,2%	10 423	21 275	49,0%	15,1%	17,8%

Source: Recensement du Canada, 1981, de Statistique Canada

Si on analyse ce tableau de façon générale, on peut en conclure que la femme gagne moitié moins que l'homme et ne s'élève aux deux tiers de sa rémunération que si elle détient un diplôme universitaire. Une autre constatation découle de ce tableau: entre 25-34 ans et 45-54 ans, la croissance des revenus est systématiquement plus forte chez les hommes que chez les femmes, et elle s'accroît d'autant plus que l'homme dispose d'un bagage scolaire élevé.

Quelques facteurs peuvent expliquer ces différences: une moins longue expérience (la carrière des femmes est souvent discontinue), le nombre d'heures consacrées au travail mais aussi, la division professionnelle entre métiers féminins et métiers masculins, le faible taux de syndicalisation, le faible taux de promotion et enfin, la discrimination entretenue par la croyance qui veut que le travail des femmes ne constitue qu'un revenu d'appoint. Cette dernière attitude lie le

salaire des femmes non à leur productivité mais à leur rôle familial.

L'article 19 de la Charte des droits et liberté de la personne, adoptée en 1975, consacre le principe de l'égalité de rémunération. Ce principe est défini par un «salaire égal pour un travail équivalent», ce qui devrait pouvoir éliminer la classification des tâches et du salaire qui y est attaché selon le sexe de la personne qui les accomplit. De fait, aujourd'hui on parle davantage de salaire égal pour un travail de valeur égale.

La Commission des droits de la personne a dû publier une longue interprétation de la notion de «travail équivalent»; elle a élaboré une méthode d'évaluation des postes utilisée lorsqu'elle fait enquête auprès des entreprises. Cependant, ces enquêtes ne sont entreprises qu'à la suite d'une plainte et demandent beaucoup de temps. Les dispositions de cette loi ne peuvent pas avoir d'effets immédiats sur l'ensemble des salaires.

L'AFEAS considère que le travail de la Commission des droits de la personne devrait être appuyé par d'autres mesures visant à accélérer le mouvement de réajustement des salaires, notamment par le biais des offres salariales déposées lors des négociations des conventions collectives et par l'analyse de ces conventions elles-mêmes.

Pour contrer toute cette question d'inégalité d'accès au travail bien rémunéré, intéressant et offrant des possibilités d'avancement, l'AFEAS demande:

Au ministre de l'Education:

- . de mener une étude auprès des jeunes filles du secondaire IV et V pour déterminer les raisons qui les poussent à abandonner les mathématiques et les sciences en secondaire V malgré des performances supérieures aux garçons aux examens du MEQ en secondaire IV.
- . de mettre sur pied un programme de sensibilisation aux jeunes filles qui comprendrait deux volets:
 1. un volet «prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui» qui pourrait exposer les statistiques relatives à

l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux jeunes filles la nécessité devant laquelle elles seront placées, à un moment ou à un autre, d'assurer leur autonomie financière.

2. Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre du changement technologique. Ce volet pourrait présenter des modèles féminins constitués par des québécoises qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les jeunes filles pourraient facilement s'identifier.

Au ministre de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, ainsi qu'au ministre du Travail en collaboration avec la Commission des Droits de la Personnes:

- . de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes dans tous les secteurs d'emploi

Cette réalisation devra se faire en vertu des dispositions 86.1 à 86.7 qui amendent la Charte des Droits de la Personne.

- . pour élaborer ce programme d'accès à l'égalité, la concertation des divers agents socio-économiques est requise.

Le programme devra comprendre trois séries de mesures. Les deux premières, mesures de soutien et d'égalité des chances, seront applicables dans un premier temps. La troisième série, les mesures de redressement, nécessiteront une étude approfondie préalable permettant de poser un diagnostic précis des corrections qui devront être apportées à divers échelons en tenant compte de l'impact de ces corrections dans le milieu et des besoins de sensibilisation de ce dernier, pour mener à bien toute l'opération.

Les trois sortes de mesures recommandées peuvent être définies de la façon suivante:

a) Les mesures de soutien: elles visent à régler certains problèmes du groupe visé (les femmes) mais elles sont accessibles à tous. On peut citer comme exemple, la généralisation d'un système de garderies, les cours de recyclage offerts aux employés dont le poste est menacé par les développements technologiques, normalisation des heures de travail des cadres.

b) Les mesures d'égalité des chances visent à assurer une égalité d'accès à un droit. On peut nommer comme exemples la formation de classes dans les disciplines scientifiques comportant nécessairement 50% de filles et 50% de garçons, avec de fortes incitations auprès des filles pour qu'elles s'y inscrivent si leur nombre s'avérait insuffisant ou encore, des concours de promotion ouverts à tout le monde, mais comportant l'envoi de lettres de relance aux femmes admissibles seulement; la désexi- sation du processus d'affichage des concours de recrutement et de promotion, la constitution de comités de sélection mixtes, des programmes de relève de cadres acceptant des candidats sur une base de proportionalité de représentation.

c) Finalement, les mesures de redressement visant à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels. On peut citer, les programmes de relève ouverts aux femmes seulement, les programmes de rattrapage en sciences offerts uniquement aux filles, l'institution de stages en situation de gestion avec support de genre «tutorat» accessibles aux seules femmes, les postes de cadres «réservés» aux femmes.

L'élaboration précise du contenu de ces trois séries de mesures devra s'inscrire dans le cadre d'une démarche de changement planifié conçue par les divers agents et institutions impliqués. Cette démarche suppose l'élaboration de mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les difficultés rencontrées et de déterminer les réajustements nécessaires.

A l'ensemble des employeurs du Québec:

- . d'examiner la répartition de leur main-d'oeuvre, de questionner leurs politiques d'emploi afin d'y déceler les éléments dont les effets sont discriminatoi-

res, d'évaluer leur impact sur la main-d'oeuvre féminine, celle qui est à l'intérieur de l'entreprise et celle qui pourrait faire application. Ceci leur permettra d'élaborer les mesures correctives nécessaires à l'intégration des femmes, dans des occupations variées, et à tous les niveaux.

«Les entreprises qui se sont engagées dans ce processus y ont trouvé plusieurs avantages: tout d'abord, elles s'assurent d'une utilisation maximale de leur main-d'oeuvre, réduisant ainsi les coûts liés au recrutement et à l'intégration des nouveaux employés. Il s'ensuit également une baisse du taux de roulement, puisque les femmes perçoivent leur avenir au sein de l'entreprise de façon plus positive. L'égalité des chances en somme, se rattache à une saine gestion des ressources humaines qui ne peut qu'être profitable aux individus comme aux entreprises».

Aux ministères du Travail et de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du revenu:

- . de faire en sorte que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige «tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit».
- . de procéder à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs et de transmettre les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

THEME: LES NORMES DE TRAVAIL

La Loi 126 sur les normes de travail minimales comporte et des éléments positifs et des éléments négatifs que nous aimerions regarder d'un peu plus près.

«Le texte a le mérite de proposer un élargissement du champ d'application personnel de la loi afin de rendre plus universel le régime des conditions minimales de travail; il améliore certaines conditions de travail qui étaient déjà déterminées par ordonnance sous l'ancienne loi (durée du travail, congés annuels payés, taux de salaire applicable au travail effectué en temps supplémentaire); il accroît le nombre des domaines où les conditions de travail sont déterminées par la loi ou le seront par voie réglementaire (jours fériés, chômés et payés; congés sociaux, certificat de travail, etc.); il ébauche un début de droit du licenciement ou de droit de la protection de l'emploi (préavis de licenciement ou indemnité compensatrice, recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante); enfin, et ce n'est quand même pas le moindre, il définit dans la loi elle-même l'essentiel des conditions de travail réduisant du même coup le nombre des matières où le gouvernement interviendra de façon réglementaire.» (1)

Malgré toutes ces améliorations, la Loi 126 laisse filtrer différents points obscurs et négatifs. D'abord mentionnons qu'à moins d'avoir cinq années de service continu chez le même employeur, les employés n'ont aucune forme de sécurité d'emploi et peuvent être congédiés sans raison; cette situation est sanctionnée par la Loi 126; il est parfaitement légal de congédier un salarié sans raison valable si on lui donne un avis et s'il ne cumule pas cinq années de service continu chez le même employeur. Un autre point négatif: le principe d'ancienneté n'est pas encore reconnu dans cette loi et à cause de cela les mises à pied et les congédiements qui ne tiennent pas compte de l'ancienneté des employés sont très répandus. On maintient encore un droit absolu de gérance.

Un autre point à souligner: la semaine normale de travail de 44 heures et le temps supplémentaire obligatoire. La journée de travail de 8 heures est considérée comme un droit fondamental dans de nombreux pays et dans la majorité des provinces canadiennes mais

(1) Jean Bernier, «La loi sur les normes du travail: continuité, modernisation ou rupture?», 35e congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, 14 avril 1980.

elle n'est pas encore reconnue au Québec. Au lieu d'avoir une journée normale de travail, on a toujours une semaine normale de travail que la Loi 126 réduit à 44 heures. Le calcul du temps supplémentaire après 44 heures par semaine laisse la porte ouverte à bien des abus. Il est alors possible pour certains employeurs de faire travailler leurs employés 12 et 15 heures par jours, 2 ou 3 jours de suite, sans jamais payer de temps supplémentaire. De plus, refuser de travailler de la sorte pour un employé peut justifier un congédiement.

Selon la Loi 126, les patrons ne sont pas obligés d'accorder des congés de maladie payés (ni sans solde). Les salariés qui s'absentent pour cause de maladie peuvent être pénalisés financièrement et risquent de perdre leurs jobs.

Pourquoi la loi ne comprendrait-elle pas aussi des dispositions visant à protéger l'emploi en cas de maladie ainsi que le fait déjà le Code Canadien? Même pour une absence sans solde en raison de maladie, les employés de bureaux, de restaurants, d'usines, de buanderies, de magasins, etc. se retrouvent assez fréquemment sur le trottoir, chômeurs.

Un autre point est souvent questionné, c'est le «quantum» de certaines normes. Par exemple, pour ce qui est du nombre de jours, des vacances annuelles. Après cinquante semaines de travail continu, deux semaines de congé sont bien insuffisantes si on pense au fait que le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur, reconnaît la nécessité d'une période de vacances de quatre semaines pour les employés du secteur public. Les trois semaines de vacances après dix ans sont bien tardives si on pense que la loi fédérale les accordent après 6 ans. Il est logique de croire que les salariés du secteur privé ont tout autant besoin d'un repos de quatre semaines par année et les mêmes droits à la santé. Il faut encore mentionner que la Loi 126 accorde 6 jours fériés (7 avec la fête Nationale) et que dans les autres provinces on en retrouve 8 ou 9.

On peut aussi beaucoup s'interroger sur la façon que s'applique la loi. D'abord est-elle bien connue des employés? Bien peu et si on pense que c'est aux travailleurs de porter plainte à la Commission des Normes de Travail, cela semble manquer de rationalité et d'efficacité. De plus, le nombre d'inspecteurs chargés de surveiller l'application de cette loi est bien infime pour être effi-

cace: 55 inspecteurs pour 40,000 établissements. Cette disproportion parle d'elle-même et laisse entrevoir le manque de moyens pour être efficace. Un autre point mérite d'être mentionné, le délai pour régler une plainte. Si on compte tous les délais et après quelques vérifications, il en prend 4 mois pour régler une plainte. Des calculs ont été faits. Il en coûte 4,10\$ par 600\$ récupérés. Est-ce un rendement qui pourrait être jugé acceptable dans le secteur privé? Pourquoi donc l'accepte-t-on au niveau des services publics.

Enfin en terminant, nous voudrions attirer l'attention sur le fait que plusieurs catégories de salariés sont exclus de la Loi 126. Celle-ci en effet ne reconnaît pas le droit pour toutes les catégories de travailleurs et travailleuses à des conditions minimales de travail qui soient décentes. La loi ne s'applique pas aux:

- gardiennes et gardes-malades à domicile (dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, dans un logement);
- femmes collaboratrices, parents ou enfants de patrons dans une entreprise employant moins de quatre salariés;
- étudiants en stage.

C'est pourquoi l'AFEAS recommande au ministère du Travail:

- . de repenser le principe d'ancienneté des employés à l'intérieur d'une entreprise.
- . de réglementer de façon plus précise la semaine de 44 heures afin d'éviter les abus des 12 et 15 heures journalières.
- . d'envisager dans la loi sur les normes de travail des dispositions visant à protéger l'emploi en cas de maladie ainsi que le fait déjà le Code Canadien.
- . de vérifier le «quantum» de certaines normes en concordance avec celui du secteur public: vacances annuelles, jours fériés).

- . d'améliorer tout le mécanisme de règlement des plaintes par une information plus large auprès des employés, une mise en place de moyens plus justes et adéquats.

- . d'inclure toute catégorie de salariés tels que:
 - gardiennes et gardes-malades à domicile (dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou personne âgée dans un logement);
 - femmes collaboratrices, parents ou enfants de patrons dans une entreprise employant moins de quatre salariés;
 - étudiants en stage.

CHAMP 3: LE DROIT D'ASSOCIATION ET LES RELATIONS DE TRAVAILTHEME: ACCES A LA SYNDICALISATION

Au sujet de l'accès à la syndicalisation, nous voulons aborder ce thème sous forme interrogative. Comme nous le rappelions au début de ce mémoire, nous ne sommes pas spécialistes dans ce domaine du droit du travail. Cependant, nous sommes à même de constater quelques injustices.

En jetant un regard sur le taux de syndicalisation des travailleurs du Québec, on se rend compte que celui-ci s'élève à 35% pour l'ensemble des salariés. Déjà c'est peu si on pense que le syndicalisme a pour but l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Et il est encore plus bas, 30%, si on ne prend en compte que la population féminine. Déjà, dans un chapitre précédent, nous avons pu constater l'inégalité d'accès en emploi pour les femmes et leur confinement encore marqué dans des ghettos d'emplois.

C'est souvent dans ce genre d'emploi ghettoïsé, qualifié de secondaire, c'est-à-dire «celui où les salaires sont bas, les conditions de travail difficiles, le roulement élevé et les chances d'avancement faibles que se retrouvent majoritairement les femmes. On estime que huit sur dix travaillent pour un employeur privé et, très souvent, dans des établissements de modeste envergure». (1)

«Une non-syndiquée sur deux occupe un emploi de secrétaire, sténographe, caissière ou téléphoniste et fait partie de ce qu'on appelle le personnel administratif. L'autre groupe professionnel où l'on rencontre le plus de non-syndiquées est celui des cols roses (serveuses, manoeuvres, coiffeuses, femmes de chambre, cuisinières, blanchisseuses). Tout le marché des emplois précaires caractérisé par un roulement important du personnel recrute également un bon nombre de non-syndiquées». (2)

Quelle est donc la solution pour toutes ces femmes salariées qui doivent se contenter d'emplois précaires, peu ou pas avantagés, tels le temps partiel, le travail au noir, emplois de services dans de petits établissements, etc... Doit-on réviser le Code du travail afin de permettre l'accréditation de petits établissements et des

(1) Conseil du Statut de la Femme, «La syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir», Québec, 1981

(2) Idem

unités de travail peu nombreuses de façon à favoriser la syndicalisation des employées (és) visées (és)? Doit-on d'abord favoriser l'élaboration de normes minimales d'emplois pour ces travailleuses, et y inclure toutes les catégories de travailleuses avec tous les avantages sociaux accordés à l'ensemble des travailleurs du Québec?

C'est un lourd débat, difficile à trancher. Ce dont nous sommes certaines, c'est qu'il faut dire non à toutes formes d'injustice et en particulier à celles à l'égard de femmes travaillant dans des conditions inhumaines. Nous comptons donc tant sur les représentants patronaux, syndicaux que gouvernementaux pour contrer toutes ces inégalités. Nous sommes prêtes à suivre le débat et à prendre position au moment opportun.

THEME: LE CONFLIT DE TRAVAIL
DANS UN SERVICE PUBLIC SOUS L'ANGLE DE L'INFORMATION

En abordant le thème sur les conflits de travail dans un service public, nous voulons le faire par le biais de l'information dispensée à l'ensemble de la population.

Informé veut dire «avertir, instruire, renseigner» et information se définit dans le dictionnaire comme étant «renseignement, nouvelle donnée par un journal, la radio, la télévision». Ces définitions nous montrent bien l'importance d'une telle fonction. Cependant, tout l'impact de cette dernière réside dans le comment, par qui, pour qui et pourquoi elle se fait. Pourquoi informer? Pour être à la page, comprendre, pouvoir porter un jugement, influencer. Pour qui? Pour le public en général, l'ensemble des citoyens. Par qui? Par la presse, la radio, la télévision, leurs rédacteurs de nouvelles, leurs analystes. Comment? De façon claire, diffuse, abondante, restrictive, partielle, impartiale, parcellaire, totale? Déjà, aux réponses brèves et incomplètes à ces quelques questions, il est aisé de saisir toute l'ampleur et la complexité du rôle joué par l'information au public.

Ce public, en fait, pour qui on réclame une meilleure et plus grande information, est composé de gens de formation fort inégale, aux besoins différents et parfois divergents, aux occupations diverses et provenant de milieux socio-économiques dissemblables. Ce grand manque d'homogénéité pose alors un sérieux problème à surmonter lorsque l'on pense à informer ce public surtout aux moments de négociations et de grèves possibles.

«Pour n'importe quel communicateur, le défi est de taille: comment mettre à la portée de tous des litiges tournant autour des notions de postes, de régimes de retraite ou d'avancement de classe de fonctionnaires? Tout le monde n'a pas les connaissances actuarielles, juridiques, pédagogiques ou économiques que requiert la maîtrise de tels sujets». (1)

Ce commentaire fait par Martin et Bouchard pour le secteur public et para-public vaudrait aussi pour un conflit dans un service public tel le transport en commun par exemple.

(1) Yves Martin et Lucien Bouchard, Rapport Martin-Bouchard, p. 166

Les citoyens s'avouent assez souvent incompétents à appuyer un ou l'autre des protagonistes. Par dessus tout, il leur est impossible de vérifier la véracité des faits et des argumentations de l'un et l'autre, alors ils en arrivent simplement à souhaiter la paix. C'est à ce moment qu'ils appuient le gouvernement face à des lois spéciales, des décrets. Par la suite, ils peuvent blâmer les dirigeants de ce qui peut être considéré comme un échec. Dans le contexte économique et social actuel, la population est encore plus conservatrice et se montrera encore plus exigeante. C'est pourquoi l'information et la presse doivent offrir un service de meilleure qualité.

De quel type d'information avons-nous besoins? Celle que la presse offre habituellement en est une «vendable», une «nouvelle chaude et dynamique» parlant des accrochages, des conflits, etc. Cela est profitable pour la cote d'écoute mais peu profitable à une véritable formation et information du public. Celui-ci a besoin d'une information valable, montrant bien les enjeux des négociations en cours car ceux-ci portent lourdement à conséquence. Plusieurs ont critiqué le rôle des média à cet égard.

«Nous discutons, en tant que travailleurs de l'information, de stratégie syndicale; en tant que professionnels désincarnés, de politique d'information avec des majuscules; en tant que citoyens consciencisés, de la propriété des moyens de production et de la façon de redonner les média au peuple; en tant qu'êtres de logique, de structures et de définitions, nous discutons énormément du Droit du Public à l'information, mais très rarement des moyens à prendre pour livrer au public une information plus exacte, plus complète, mieux dites ou mieux écrite. La plupart des discussions, de fait, aboutissent à une conclusion commode; tout va mal mais c'est le système, c'est le patron, c'est un employé collectif qui demande une solution collective.

... Pourquoi, de notre part à nous, qui avons la critique si facile à l'endroit des autres et au moment où chacun, dans le public, s'interroge sur la «crise» de la presse, cette absence totale d'autocritique, de remises en question, de réévaluation? Pourquoi ce silence?

A quel moment la solidarité se transforme-t-elle en complaisance? A quel moment l'égalitarisme devient-il nivellement, conformiste, médiocrité?» (1)

(1) Lysianne Gagnon, «Les journalistes», Editions Québec/Amérique, 1980, pp. 45-46

Ce questionnement venant de journalistes mêmes montre bien à quel point ceux-ci manquent à la tâche en ne s'attardant qu'au superficiel de données, de renseignements. Répondent-ils à des exigences de patrons qui ne désirent que profits; ces patrons sont-ils trop enclins à répondre à des besoins de citoyens surtout avides de sensationnalisme? Il faut peut-être arriver à dépasser le simple but de se conformer à des besoins d'ordre économique et émotif.

«Une presse plus engagée, surcitant la confrontation des opinions, l'interpellation, la critique, ne pourrait-elle alors entraîner un approfondissement de l'information? Car là-dessus le diagnostic des journalistes est impitoyable. On le retrouve tout au long du livre Les journalistes. Après Lysiane Gagnon et Michel Roy, c'est Louise Martin qui dénonce le journalisme électronique facile, l'information de surface où, dit-il, on veut «tout couvrir pour se couvrir»... Gilles Lesage s'en prend, lui, «au règne de la capsule», où «l'information du jour le jour est spectaculaire et plus florissante que jamais», mais qu'en est-il de la connaissance des dossiers et des événements?... La presse écrite, au lieu de s'enfoncer de plus en plus dans le spectaculaire, avec son système de vedettes aux pieds d'argile, peut s'engager dans une fonction d'explication, d'interprétation et d'élucidation de l'événement». (1)

Ce rôle d'explication, d'interprétation et d'élucidation de l'événement, la presse et les médias en général peuvent et doivent l'exercer dans l'avenir.

Un autre constat, celui du manque d'information interne chez les syndicats, celui de l'image diminuée de ces derniers à l'intérieur même de leurs rangs. Refaire cette image, engager un débat de fonds sur les valeurs fondamentales auxquelles on tient semble indispensable. En fait, on parle d'égalité mais on reconnaît la hiérarchie des tâches. Le salaire est en somme l'évaluation de la capacité. Est-ce juste? On est alors dans une logique de relativisation de sa place dans la hiérarchie des besoins sociaux par le salaire. (2) La solidarité se développe par la compréhension et la compréhension par le dialogue et l'information. Pas moyen de s'en sortir autrement. Une information abondante, honnête et qui replace bien tous les enjeux politiques et sociaux des négociations qui affectent un service public. La responsabilité des syndiqués est de bien définir leur vision et objectifs de la vie en société.

(1) Mauricé Champagne-Gilbert, «Bâtir ou détruire le Québec», p. 179-180.

(2) François Demers, Entrevue personnelle, novembre 1983

En terminant, il faudrait aussi parler de la responsabilité de l'ensemble des citoyens historiquement anti-syndicalistes. On a relaté leur manque et leurs besoins d'information; et pour cela, on compte sur la presse ou autres organismes. Mais eux-mêmes ont à prendre leur responsabilité et à chercher et à demander l'information. Souvent apathiques, peu sensibilisés et peu désireux de l'être, les citoyens bougent et commencent à s'inquiéter lorsque les services manquent et que ça leur fait mal.

C'est pourquoi l'AFEAS demande

Au ministère du Travail:

- . de faire en sorte d'informer le public du développement des négociations afin que celui-ci puisse se faire un jugement éclairé;
- . d'établir un processus de négociations continu ou permanent, surtout sur les points qui portent le plus à mésentente.

Au divers membres des média écrits et parlés:

- . de jouer vraiment leur rôle au moment de conflits dans un service public, c'est-à-dire, celui d'expliquer, d'interpréter et d'élucider l'événement.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 1 Thème concerné: STATUTS DE TRAVAIL
---	--

Titre de votre proposition TRAVAILLEUSES AU FOYER: RECONNAISSANCE DE LEUR STATUT	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation C'est par le biais du travail rémunéré que s'obtient le statut social parce que la notion de travail est presque toujours associée à la notion de gain d'argent. Bien que le travail au foyer assure des fonctions sociales importantes, il n'est pas reconnu comme un vrai travail; ex: éducation des enfants, entretien de la famille, stimulation des échanges affectifs, responsabilité des contacts avec certaines institutions sociales comme l'école, l'Eglise, etc... Ce travail est non-rémunéré et non-inclus comme élément de production et d'échange au sein d'un ménage. Ce même travail est comptabilisé dans le P.N.B. (produit national brut) s'il est effectué contre un salaire ou s'il fait l'objet de transactions. Cette absence de statut entraîne des conséquences graves pour les femmes: absences de mesures sociales favorisant les femmes; impossibilité d'accéder aux divers programmes offerts aux travailleuses rémunérées tels que régimes de rentes publics, programmes de formation professionnelle, allocations de maternité; entretien de l'état de dépendance des femmes au foyer vis-à-vis le conjoint ou l'Etat advenant un décès ou une séparation.	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail: elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

C'est pourquoi l'AFEAS recommande, pour remédier à cet état de fait:

au gouvernement, soit par le biais du ministère du Revenu, celui de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu et celui du travail

- . d'accorder aux travailleuses au foyer un «statut légal et social» comme il est accordé à tout travailleur dans une société avec les mêmes avantages;
- . de reconnaître le terme «travailleuse (eur)» au foyer dans toutes les politiques et les lois pour que toutes les femmes (hommes) qui travaillent à la maison s'identifient de cette façon;
- . de comptabiliser le travail au foyer au produit national brut;
- . de reconnaître la rentabilité sociale et économique du travail au foyer afin que la (le) travailleuse (eur) au foyer puisse accéder aux cours de formation générale et professionnelle, avec rémunération.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 1 Thème concerné: STATUTS DE TRAVAIL
---	--

Titre de votre proposition TRAVAILLEUSES AU FOYER: LEUR FORMATION	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation On confine encore les femmes dans des ghettos d'emplois féminins malgré la saturation et la mauvaise rémunération de ces secteurs. Le retour aux études pour les travailleuses au foyer pose certaines difficultés: horaires, déplacements, service de garde, frais de scolarité, etc. A cela s'ajoute la difficulté de faire reconnaître leur expérience acquise en dehors du marché du travail, celle du manque d'assurance, etc. Diverses expériences vécues par les travailleuses au foyer, soit individuellement, soit en groupe, leur ont permis de réaliser des apprentissages qui, non seulement, ne sont pas sanctionnés par un diplôme mais encore ne sont pas reconnus officiellement comme apprentissages. Une crainte majeure se présente à l'AFEAS: celle que la reconnaissance des acquis valent surtout dans les domaines traditionnellement réservés aux femmes alors que les priorités de formation que le gouvernement se donne se situent dans les secteurs impliquant les nouvelles technologies.	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail. elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

Au ministère de l'Éducation en collaboration avec les diverses institutions scolaires, le marché du travail, le ministère du Travail et celui de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du revenu:

- . de s'entendre pour reconnaître et évaluer la formation personnelle et les expériences acquises par la (le) travailleuse (eur) au foyer;
- . de reconnaître l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;
- . de reconnaître l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
- . d'informer adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;
- . de reconnaître l'admissibilité aux prêts et bourses.

Aux divers employeurs et au gouvernement:

- . de maintenir des rapports plus étroits avec les leaders des associations bénévoles de leurs régions et de permettre à celles-ci de répondre aux exigences de l'emploi en élaborant des instruments d'évaluation et des définitions de tâches qui se rapprochent des modèles courants.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 1 Thème concerné: STATUTS DE TRAVAIL
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Le travail à temps partiel est une forme d'emploi qui s'est fortement développé. Il y a des avantages probants à ce type de travail: horaires moins lourds, plus de temps pour la famille, faire de l'argent de poche, etc... Il y a aussi des inconvénients majeurs: être limité à des tâches fonctionnelles, sans intérêt, sans responsabilités, sans promotion, mal payées; ne pas avoir droit aux mêmes bénéfices sociaux et postes liquidés à la première crise économique ou compression de personnel.</p> <p>Le travail à temps partiel fait figure de ghetto d'emploi; ex: magasin, restaurant, etc... ces emplois dits de services où majoritairement se retrouvent les femmes. Il y a des conséquences graves à cet état de situation; le fait d'identifier les femmes avec des emplois non spécialisés et irréguliers tend à discréditer les aptitudes des femmes à oeuvrer efficacement dans le monde du travail; aussi le clivage social entre homme et femme est maintenu. Il faut donc améliorer le statut de l'emploi à temps partiel et lui appliquer les mêmes droits et garanties que le temps plein: assurance-maladie, retraite, indemnité de chômage, congé annuel, congé de maladie, droit à l'avancement, etc...</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS demande au ministère du Travail et au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu:

- . de réglementer le travail à temps partiel pour les travailleuses (eurs) qui ne peuvent consacrer qu'une partie de la durée normale de travail à l'extérieur du foyer, bénéficient proportionnellement des mêmes avantages sociaux que les travailleuses(eurs) à temps plein effectuant une tâche semblable.
- . d'élaborer des normes de travail à temps partiel comprenant des modalités de contrôle afin de protéger les droits des travailleuses(eurs) qui choisissent ce type de travail; ces normes devraient toucher la sécurité d'emploi, le nombre d'heures de travail, l'accessibilité à la formation et au travail à temps plein...
- . de voir à ce que le travail à temps partiel constitue une possibilité offerte au même titre aux travailleurs et aux travailleuses et non une «spécialité» de la main-d'oeuvre féminine. Ceci aurait pour avantage d'amener progressivement les hommes et les femmes à faire des choix et à favoriser un partage plus égalitaire des emplois rémunérés et des tâches domestiques et familiales.
- . de définir des incitations aux employeurs pour élargir la variété des emplois à temps partiel afin d'offrir des emplois intéressants, bien rémunérés et sortant des emplois de «services».



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 2 Thème concerné: ÉGALITE D'ACCÈS AU TRAVAIL
---	---

Titre de votre proposition ÉGALITE D'ACCÈS AU TRAVAIL POUR LES FEMMES: CHEMINEMENTS SCOLAIRES DES FILLES DÉFECTUEUX	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation	<i>Decrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Les effectifs féminins continuent à être massivement concentrés dans un éventail très limité d'occupations: secrétariat, services (hôtelières et personnels), enseignement et services paramédicaux.</p> <p>La première cause de cette situation à regarder: le cheminement scolaire des filles défectueux. En 1981-82, près de 80% des jeunes filles diplômées du secondaire professionnel l'étaient en soins esthétiques (19-20%) et en secrétariat (62.5%); le secrétariat est aussi un choix substantiel au collégial (40.5%) des diplômées du secteur professionnel. Si on additionne les effectifs des diplômées du collégial en secrétariat et en techniques infirmières, on constate que près de 73% des diplômées du collégial professionnel le sont dans seulement 2 spécialités «ghettos» qui sont déjà saturées et appelées à connaître une diminution relative importante du fait de l'introduction des nouvelles technologies.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail, elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

Pour contrer toute cette question d'inégalité d'accès au travail bien rémunéré, intéressant et offrant des possibilités d'avancement, l'AFEAS demande dans un premier temps

Au ministère de l'Éducation

- . de mener une étude auprès des jeunes filles du secondaire IV et V pour déterminer les raisons qui les poussent à abandonner les mathématiques et les sciences en secondaire V malgré des performances supérieures aux garçons aux examens du MEQ en secondaire IV.
- . de mettre sur pied un programme de sensibilisation aux jeunes filles qui comprendrait deux volets:
 1. Un volet «prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui» qui pourrait exposer les statistiques relatives à l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux jeunes filles la nécessité devant laquelle elles seront placées, à un moment ou à un autre, d'assurer leur autonomie financière.
 2. Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre du changement technologique. Ce volet pourrait présenter des modèles féminins constitués par des québécoises qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les jeunes filles pourraient facilement s'identifier.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 2 Thème concerné: ÉGALITE D'ACCÈS AU TRAVAIL
--	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
ÉGALITE D'ACCÈS AU TRAVAIL POUR LES FEMMES	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Les effectifs féminins continuent à être massivement concentrés dans un éventail très limité d'occupations: secrétariat, services (hôteliers et personnels), enseignement et services paramédicaux.</p> <p>De plus, parmi les 40% de femmes au Canada ou les 38,5% des femmes sur le marché du travail, un faible pourcentage occupe des postes de direction. Une étude réalisée au Québec montre que 7% seulement des femmes cadres sont P.D.G. ou collaboratrices immédiates; par contre, 57% sont superviseuses ou contremaîtres.</p> <p>Les femmes sont victimes de discrimination systémique qui se reconnaît à ses effets: il exclut les femmes des postes supérieurs et les concentre dans les postes les moins importants et les moins bien rémunérés. Cette discrimination est faite parfois sans malice; ex: recrutement de bouche à oreille; les hommes d'un atelier parlent à d'autres hommes des possibilités d'emploi et non à des femmes; emplois sans issus tel secrétariat. Cette situation est la responsabilité du milieu familial, du système d'éducation, des femmes elles-mêmes et des entreprises. Pour faire carrière, les femmes doivent être capables d'aller chercher l'information, de travailler mieux que les hommes et de ne pas faire d'erreur.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS demande donc au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, au ministère du Travail en collaboration avec la Commission des droits de la personne:

- de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes dans tous les secteurs d'emploi. Cette réalisation devra se faire en vertu des dispositions 86.1 à 86.7 qui amendent la Charte des droits de la personne.

Pour élaborer ce programme d'accès à l'égalité, la concertation des divers agents socio-économiques est requise.

Le programme devra comprendre trois séries de mesures. Les deux premières, mesures de soutien et d'égalité des chances, seront applicables dans un premier temps. La troisième série, les mesures de redressement, nécessiteront une étude approfondie préalable permettant de poser un diagnostic précis des corrections qui devront être apportées à divers échelons en tenant compte de l'impact de ces corrections dans le milieu et des besoins de sensibilisation de ce dernier, pour mener à bien toute l'opération. (1)

A l'ensemble des employeurs du Québec:

- d'examiner la répartition de leur main-d'oeuvre, de questionner leurs politiques d'emploi afin d'y déceler les éléments dont les effets sont discriminatoires, d'évaluer leur impact sur la main-d'oeuvre féminine, celle qui est à l'intérieur de l'entreprise et celle qui pourrait faire application. Ceci leur permettra d'élaborer les mesures correctives nécessaires à l'intégration des femmes, dans des occupations variées et à tous les niveaux.

(1) Mesures de soutien: garderies, recyclage, etc...
 Mesures d'égalité des chances: désexisation du processus d'affichage, comité de sélection mixte, base de proportionnalité de représentation pour divers postes, relance aux femmes, etc.
 Mesures de redressement: programmes ouverts aux femmes seulement, etc...



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 2 Thème concerné: ÉGALITE D'ACCÈS AU TRAVAIL
---	--

Titre de votre proposition ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LE TRAVAIL DES FEMMES	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation Le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Cet écart se situe entre 50% et 80%. Les hommes gagnent systématiquement plus que les femmes à égalité de statut, d'âge et de niveau d'éducation (Recensement du Canada 1981). On remarque de plus que la croissance des revenus est systématiquement plus forte chez les hommes que chez les femmes et elle s'accroît d'autant que l'homme dispose d'un bagage scolaire élevé. Les facteurs qui expliquent cette situation: une moins longue expérience (la carrière des femmes est parfois discontinuée), le nombre d'heures consacrées au travail, la division entre travail masculin et travail féminin, le faible taux de syndicalisation, le faible taux de promotion et la discrimination entretenue par la croyance qui veut que le travail des femmes ne constitue qu'un revenu d'appoint. L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne consacre le principe de l'égalité de rémunération. On parle de salaire égal pour un travail de valeur égale.	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande donc aux ministères du Travail et de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du revenu:

- . de faire en sorte que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige «tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit».
- . de procéder à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs. Qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du Patronat et au ministre de la Fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 3 Thème concerné: LES NORMES DE TRAVAIL
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
PRINCIPE D'ANCIENNETÉ DANS LA LOI 126	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Le principe d'ancienneté n'est pas reconnu dans la loi 126; on peut donc congédier un salarié sans raison valable si on lui donne un avis et s'il ne cumule pas cinq années de service continu chez le même employeur.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail, elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande au ministre du Travail:

- . de repenser le principe d'ancienneté des employés à l'intérieur d'une entreprise.



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 3 Thème concerné: LES NORMES DE TRAVAIL
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL PAR RAPPORT À LA JOURNÉE NORMALE	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Il n'y a pas dans la loi 126 de journée normale de travail, qu'elle soit de 8 ou 10 heures pour combler la semaine normale fixée à 44 heures. Dans la majorité des provinces canadiennes, on détermine une journée normale de 8 heures au-delà de laquelle se paient des heures supplémentaires.</p> <p>Il y a des abus où certains employeurs exigent des journées de 12 à 15 heures, 2 ou 3 jours de suite sans jamais payer de temps supplémentaires.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail, elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande au ministre du Travail:

- de réglementer de façon plus précise la semaine de 44 heures afin d'éviter les abus des 12 et 15 heures journalières.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

<p>Identification du proposeur</p> <p>A.F.E.A.S.</p>	<p>Identification du thème⁽¹⁾</p> <p>No: 3</p> <p>Thème concerné:</p> <p>LES NORMES DE TRAVAIL</p>
--	---

<p>Titre de votre proposition</p> <p>CONGÉS MALADIE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS COUVERTS PAR LA LOI 126</p>	<p><i>Une proposition par fiche</i></p>
<p>La situation</p> <p>Dans la loi 126, il n'y a pas obligation d'accorder de congés maladie. En plus d'être pénalisés financièrement, les salariés risquent de perdre leurs emplois. Le Code Canadien prévoit des dispositions qui protègent l'emploi en cas de maladie.</p>	<p><i>Decrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i></p>

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande au ministre du Travail:

- . d'envisager dans la loi sur les normes de travail des dispositions visant à protéger l'emploi en cas de maladie ainsi que le fait déjà le Code Canadien.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 3 Thème concerné: LES NORMES DE TRAVAIL
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
VACANCES ET JOURS FÉRIÉS	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Après cinquante semaines de travail continu, deux semaines de congé sont bien insuffisantes, si on pense que le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur, reconnaît la nécessité d'une période de vacances de quatre semaines pour les employés du secteur public. Les trois semaines de vacances après dix ans, sont bien tardives si on pense que la loi fédérale les accordent après 6 ans. Il est logique de croire que les salariés du secteur privé ont tout autant besoin d'un repos de quatre semaines par année et les mêmes droits à la santé. Dans les autres provinces on retrouve 8 ou 9 jours fériés. Au Québec, il y en a 6 prévus, 7 avec la fête nationale.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande au ministère du Travail:

- . de vérifier le «quantum» de certaines normes en concordance avec celui du secteur public: vacances annuelles, jours fériés.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 3 Thème concerné: LES NORMES DE TRAVAIL
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
MÉCANISME DE RÈGLEMENT	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Les employés connaissent peu ou mal la loi 126 car un très petit nombre ont porté plainte. En fait, c'est la responsabilité des travailleurs de faire grief. Pour cela, il faut bien la connaître. De plus, le nombre d'inspecteurs chargés de surveiller l'application de cette loi est bien infime pour être efficace: 55 inspecteurs pour 40,000 établissements. Le délai pour régler une plainte est d'environ 4 mois. Ce qui est bien long. Les coûts de ces plaintes sont aussi élevés si on en juge par l'argent récupéré. Il en coûte 4,10\$ par 600\$ récupérés.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande donc au ministère du Travail:

- d'améliorer tout le mécanisme de règlement des plaintes par une information plus large auprès des employés et une mise en place de moyens plus justes et adéquats.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 3 Thème concerné: NORMES DE TRAVAIL
--	---

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
CATÉGORIE DE SALARIÉS À INTÉGRER	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Plusieurs catégories d'employés ou salariés sont exclus de la loi 126 . Cette dernière ne reconnaît pas le droit pour toutes les catégories de travailleuses (eurs) à des conditions minimales de travail qui soient décentes. La loi ne s'applique pas aux: 1) gardiennes et gardes-malades à domicile, 2) les femmes collaboratrices, parents ou enfants de patrons dans une entreprise employant moins de quatre salariés, 3) des étudiants en stage.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail, elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande donc au ministère du Travail:

d'inclure toute catégorie de salariés tels que:

- . gardiennes et gardes-malades à domicile (dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou personne âgée, dans un logement);
- . femmes collaboratrices, parents ou enfants de patron dans une entreprise employant moins de quatre salariés;
- . étudiants en stage.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 23 Thème concerné: LE CONFLIT DE TRAVAIL DANS UN SERVICE PUBLIC
--	--

Titre de votre proposition BESOIN D'INFORMATION AU MOMENT D'UN CONFLIT DE TRAVAIL DANS UN SERVICE PUBLIC	<i>Une proposition par fiche</i>
La situation Le public a besoin de se faire une opinion lors d'un conflit dans un service public. Le manque d'homogénéité de ce public pose problème car les gens qui le composent sont de formation fort inégale, aux besoins différents et même divergents, aux occupations diverses et provenant de milieux socio-économiques dissemblables. C'est par recherche de paix que les citoyens appuient le gouvernement dans ses décrets. Les médias sont souvent critiqués pour leur manque d'autocritique, pour leur analyse superficielle des conflits ou autres informations. Il y a aussi un manque d'information à l'intérieur des syndicats, élément essentiel pour le développement de la solidarité. Celle-ci se développe par la compréhension et la compréhension par le dialogue et l'information. La responsabilité des syndiqués n'est-elle pas de bien définir leur vision et objectifs de la vie en société?	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande donc

au ministère du Travail:

- . de faire en sorte d'informer le public du développement des négociations afin que celui-ci puisse se faire un jugement éclairé;
- . d'établir un processus de négociations continues ou permanentes surtout sur les points qui portent le plus à mésentente;

aux divers membres des médias écrits et parlés:

- . de jouer vraiment leur rôle au moment de conflits dans un service public, c'est-à-dire, celui d'expliquer, d'interpréter et d'élucider l'événement.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème ⁽¹⁾ No: 24 Thème concerné: LA NÉGOCIATION ET LE CONFLIT DE TRAVAIL
---	--

Titre de votre proposition	<i>Une proposition par fiche</i>
PRÉSENCE ET FAIBLE TAUX DE PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES	
La situation	<i>Décrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition</i>
<p>Lorsqu'un conflit de travail risque de dégénérer en grève générale, il devient difficile mais très important de permettre l'expression démocratique de la volonté des travailleurs concernés. La décision de faire la grève ou de retourner au travail doit être prise collectivement par les travailleurs intéressés lors d'une assemblée générale où ils seront appelés à se prononcer sur la stratégie à observer pour les négociations.</p> <p>Certains facteurs, non directement liés au conflit, peuvent influencer le résultat du vote. Ainsi, le local choisi pour l'assemblée, son accessibilité plus ou moins facile, son cadre plus ou moins coutumier, l'heure où se tient l'assemblée, le mode de scrutin pour la consultation peuvent agir sur la représentation des travailleurs et partant, sur la décision prise.</p> <p>Le faible taux de participation à ces assemblées générales pose un problème évident. Il est absolument inacceptable qu'un vote aussi important se tienne à «scrutin ouvert» (bien que ce ne soit pas une pratique générale, ça s'est déjà vu). Les syndiqués de la base risquent ainsi d'être exposés à subir des pressions indues pour les amener à endosser la position des dirigeants du syndicat. Les conditions minima exigent la tenue d'un vote secret. En cela, nous souscrivons entièrement à la Loi amendant le Code du travail qui exige le vote secret lors de l'élection des dirigeants syndicaux, pour le déclenchement d'une grève, l'acceptation ou le rejet d'un projet de convention collective et le retour au travail.</p>	

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS demande donc au ministère du Travail:

- . que les votes de grève se tiennent sur les lieux de travail ou dans un local à proximité en vue de permettre la participation d'un plus grand nombre de travailleurs (euses)

- . a) d'exiger que 75% des syndiqués soient présents à l'assemblée lors du vote de grève;

- . b) d'exiger que ce vote se fasse par scrutin secret.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238



AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL

Identification du proposeur A.F.E.A.S.	Identification du thème⁽¹⁾ No: 34 Thème concerné: LA CONCERTATION ENTRE PARTIES ET PARTENAIRES
--	---

Titre de votre proposition*Une proposition par fiche*

PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES DIVERSES INSTITUTIONS OU ORGANISMES

La situation*Decrivez sommairement le contexte ou les raisons qui motivent votre proposition*

Lorsque l'on regarde les diverses associations tant patronales, syndicales que gouvernementales, un constat s'impose: celui de l'absence des femmes. Bien sûr, il y a quelquefois exception mais c'est bien infime. On parle pour les femmes de difficultés à faire reconnaître certains statuts de travail (travailleuses au foyer), à améliorer certains autres statuts (temps partiel), à accéder également à diverses professions, à obtenir salaire égal à travail égal. Pour remédier rapidement à ces situations pénibles, il est logique de penser intégrer des femmes à diverses instances. Celles-ci seraient plus en mesure de comprendre ces inégalités et de proposer des moyens d'action efficaces.

(1) Selon la numérotation et la terminologie utilisée dans le document de consultation.

Énoncé de la proposition

Une proposition d'action est une mesure concrète propre à améliorer le travail et les relations du travail; elle s'adresse à l'un ou l'autre des partenaires sociaux et peut être insérée ou non dans le Code du travail

L'AFEAS recommande donc au gouvernement, au ministre du Travail, aux syndicats:

- . de faire une place plus grande aux femmes dans les divers organismes ou institutions qui gèrent ou réglementent les statuts, les normes et les conditions de travail en vue d'une plus grande équité envers les femmes et la société en général.

Pour information

Commission consultative sur le travail
690, Grande-Allée est, 3^e étage
QUÉBEC, Qc. G1R 2K5
Tél.: 643-3864

On peut rejoindre la Commission sans frais à:
1-800-463-5238

BIBLIOGRAPHIE

L'AFEAS, Mémoires d'août 74 et d'août 76, Commission d'enquête pour le travail à temps partiel (gouvernement fédéral), septembre 82

L'AFEAS, Revue Femmes d'Ici, vol 12, no. 1, Le travail à temps partiel...pour ou contre, Annette Legault.

Bernier, Jean, La loi sur les normes du travail, continuité ou rupture, exposé au 35e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 14 avril 1980.

Champagne-Gilbert, Maurice, Bâtir ou détruire le Québec, Primeurs-opinions.

Conseil du Statut de la Femme, Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, 1982

Conseil du Statut de la Femme, L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec, décembre 1976, p. 35.

Conseil du Statut de la Femme, La syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir, Québec 1981

Coumoyer, Jean, Il faut que les faits soient sur la table, revue RND, La grève dans un pays à bâtir, mars 1977.

Demers, François, Chroniques impertinentes du 3e Front commun syndical, Nouvelle Optique, Collection matériau, 1982.

Demers, François, Entrevue personnelle, novembre 1983

Fédération des Femmes du Québec, Le travail à temps partiel: piège ou option, Bulletin Spécial, congrès 1977, vol. 7, no. 4.

Gagnon, Lysiane, Les journalistes, Ed. Québec/Amérique, 1980.

Giasson, Francine, Qui sont les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé?, Gestion, avril 1981, p. 64.

Gwieszda, W. Simoncini, M.A., Les femmes professionnelles au Québec, Féminin-Pluriel, septembre 1981.

Larue, Louise, Paquin, Jean, La femme cadre: égale de son homologue mâle ou super-femme?, Commerce, janvier 1981, p. 30.

Laufer, Jacqueline, Sociologie du cadre féminin, Gestion, novembre 1979, p. 25.

Martin, Yves et Bouchard, Lucien, Rapport Martin-Bouchard, Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, février 1978.

Morin, Fernand, Les rapports collectifs de travail, Ed. Thémis, 1982, pp. 521-559.

OCDE, Les femmes et l'égalité des chances, 1979.

Proulx, Monique, Cinq millions de femmes, une étude de la femme canadienne au foyer, juin 1978.

Symons, Gladys, La carrière, un vécu au féminin, Gestion, septembre 1982, p. 18.

Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, L'introduction de postes à temps partiel dans la fonction publique: une façon de diminuer l'emploi, document préparé par le comité des femmes pour dépôt au Conseil syndical du 13 novembre 1981.

Tellier, Marie, Les femmes dans les entreprises: où est leur place?, Les Cahiers de la Femme, Vol. 3, no. 4, «Les femmes et l'économie».

Thérien Rita et Coulombe-Joly, Louise, Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer, Boréal Express, 1984.

Vie Ouvrière, Nos vraies jobs r'virent en jobbines, no. 163.

Vie Ouvrière, Le pouvoir de l'information, no. 125, no. 126.

Vie Ouvrière, Problème de législation ouvrière, no. 106, no. 107.

Vie Ouvrière, Le syndicalisme au Québec, no. 131.