



Carole Henry

Responsable des dossiers de recherche et d'action

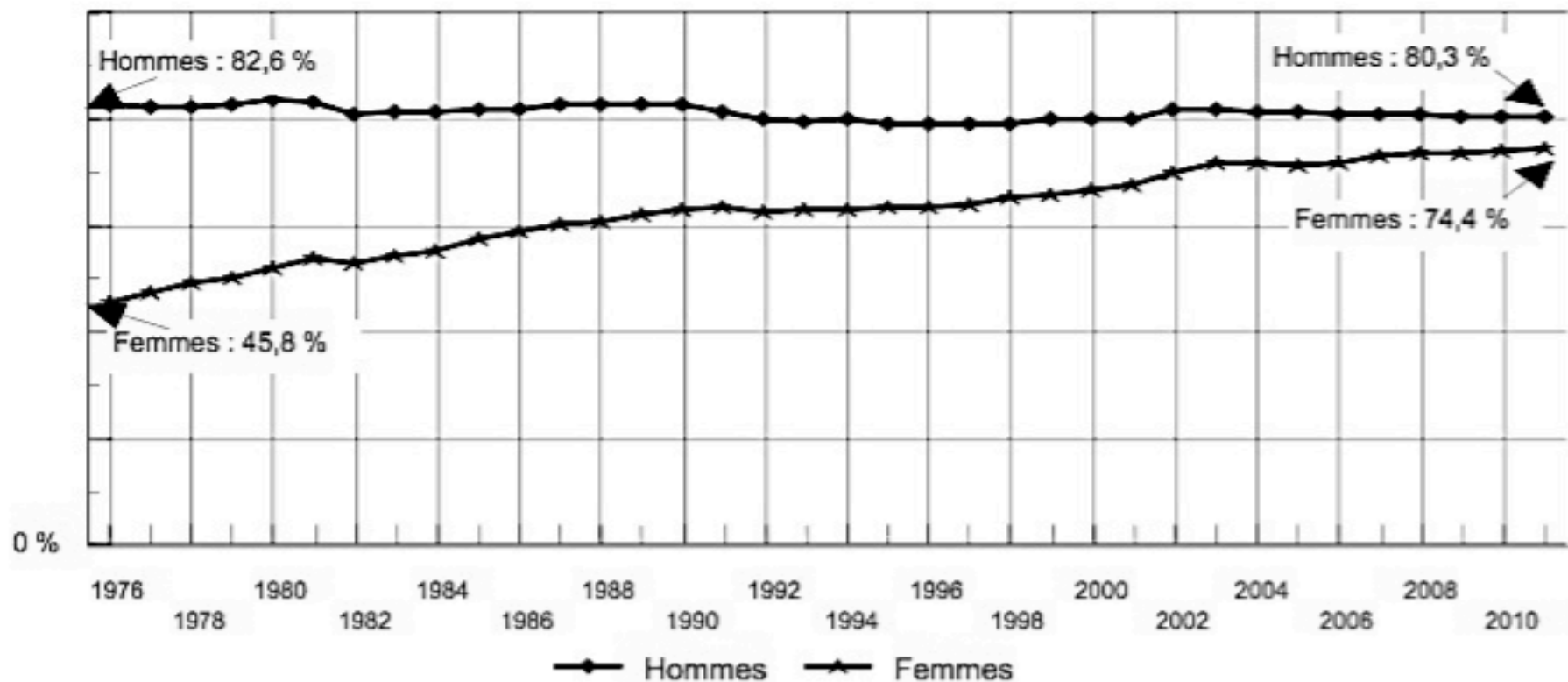
Et porte-parole de l'organisme



**Concilier la vie et le travail
le miracle au quotidien...**

Les femmes de plus en plus présentes sur le marché du travail

Figure 2.1 : Taux d'activité selon le sexe, personnes âgées de 15 à 64 ans,
Québec, 1976 à 2011



Quelques données femmes et travail:

Les femmes surreprésentées dans les emplois atypiques et précaires 2010-2011:

- **alors que les femmes occupent 48,2% de l'emploi total, elles détiennent 61,9% des emplois atypiques salariés;**
- **70,2% des emplois permanents à temps partiel versus 29,8% pour les hommes**
- **53,2% des emplois temporaires versus 46,8% pour les hommes.**
- **65,1% des emplois temporaires à temps partiel versus 34,9% pour les hommes.**
- **+ de 60% des emplois au salaire minimum.**

ISQ données 2010-2011



LES FEMMES AU TRAVAIL

QUELQUES RÉALITÉS

- ◆ 75 % des travailleuses se concentrent dans 10 professions... et pas les plus payantes! CIAFT
- ◆ Les tâches reliées au soin et à l'éducation des enfants, le soutien et l'accompagnement des proches incombent encore en grande partie aux femmes.(Recherche IRIS)
- ◆ Un autre facteur clé de la participation des femmes au marché du travail et de la lutte contre la pauvreté est sans contredit l'accès à des services de garde de qualité. Services de garde pas encore adaptés aux besoin du travail de plus en plus atypique...



La Loi sur les normes du travail (LNT)

- ❖ Une loi d'ordre publique
- ❖ Un plancher de droits en dessous duquel aucun employeur ne peut aller (en principe)
- ❖ Toute amélioration à la LNT bénéficie autant aux personnes syndiquées que non syndiquées

Dernière réforme (2002) quelques gains importants :

- Congédiement injuste après 2 ans de service continu
- Recours contre le harcèlement psychologique
- Dix jours absence pour raisons familiales
- 26 semaines de congé maladie (sans solde)
- Et quelques autres
- Rien pour la protection du travail atypique

Encore beaucoup d'améliorations à apporter...





**QUAND ON PARLE DE
CONCILIATION
FAMILLE/TRAVAIL/
ÉTUDES**

**L'ORGANISATION DU
TEMPS EST UNE
DONNÉE
INCONTOURNABLE !**

**MAIS COMMENT
ON FAIT ÇA?**

1 Connaître son horaire de travail à l'avance

Élémentaire mon cher Watson!

Ce n'est pourtant pas toujours le cas.

Toutes les pratiques sont possibles parce qu'il n'y a rien dans la LNT qui oblige l'employeur à donner l'horaire à l'avance!

Revendications d'ABE:

- Chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, reçoit au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine.
- Si la personne salariée ne reçoit pas son horaire de travail une semaine à l'avance, l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines.



2 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans la LNT les motifs pour refuser des heures supplémentaires :

- *si on a déjà travaillé quatre heures au-delà de nos heures habituelles de travail, ou 14 heures dans les dernières 24 heures, selon la période la plus courte;*
- *si nos horaires de travail sont variables et qu'on a déjà travaillé 12 heures dans les dernières 24 heures;*
- *si on a déjà travaillé 50 heures dans la semaine;*
- *ou encore si on a déjà effectué six jours de travail de suite, on a alors droit à la période de repos hebdomadaire de 32 heures consécutive*
- *si notre absence du travail est nécessaire pour nous permettre de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou de l'enfant de la conjointe ou conjoint ou en raison de l'état de santé d'une personne proche, **bien que tous les moyens raisonnables aient été pris pour éviter de s'absenter.***



...2



Recommandation :

Le droit de refuser de faire du temps supplémentaire une heure après son horaire habituel de travail.

Lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective un décret ou dans un contrat de travail écrit, il est réputé être de 8 heures par jour.



Copyrights réservés ABE

3 Les temps de pause et de repas

Dans la LNT

- Aucune pause obligatoire.
- Si l'employeur en prévoit une, il faut que ce soit **du temps payé**
- Après 5 heures de travail consécutives: 30 minutes de pause pour manger **mais ce temps n'est pas payé**
- Dans le cas où une personne doit demeurer à son poste de travail durant son temps de repas, **le temps est travaillé donc payé !!**

Revendications:

Pause payée de 15 minutes à toutes les 3 heures consécutives de travail

Le droit de cesser le travail durant le temps de pause et de repas et si cela n'est pas possible que cette période soit payée à **temps double**



4

Les congés c'est bon pour la santé!

Les 10 journées prévues de **congés pour
responsabilités parentales**

C'est bien!

Mais des journées payées ce serait encore mieux !!

**Pas de journée de congé
maladie dans la LNT**

Ni prévue, ni payée



5 Les vacances annuelles au Québec!

Dans la loi actuelle:

1 à 5 ans de service continu = 4% soit **2 semaines de vacances payées**

Plus de 5 ans de service continu = 6% **3 semaines de vacances payées**

Et... C'est tout !!

Revendications d'ABE:

1 an et moins: = 1 jour par mois de service,
pour un maximum de **2 semaines** (4%)

1 an 3 ans = **3 semaines consécutives** (6%)

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

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



6

Les congés fériés

8 jours de congés fériés, chômés et payés :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi précédant le 25 mai (Journée nationale des Patriotes);
- le 24 juin (fête nationale du Québec ou Saint- Jean-Baptiste);
- le 1^{er} juillet;
- le premier lundi de septembre (fête du Travail);
- le deuxième lundi d'octobre (Action de grâce);
- le 25 décembre (jour de Noël).

Aperçu des revendications:

Que le lendemain de Noël soit un congé férié.

Que Noël, le lendemain de Noël et le 1^{er} janvier puissent être reportés au jour ouvrable précédent ou suivant lorsqu'ils tombent un jour non ouvrable pour la personne salariée.

Que le 1^{er} mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, devienne un jour férié, chômé et payé.

Les plaintes Pratiques interdites à la CNT (122)

Année 2013-2014

Congés pour raisons familiales	164 plaintes
Retour du congé de maternité	147 plaintes
Retour du congé de paternité	31 plaintes
Retour du congé parental	145 plaintes
Salariée enceinte	289 plaintes
Total des plaintes liées à la famille:	776 = 3^e rang

Après absence pour maladie ou accident 1377

Exercice d'un droit 915

(plaintes 122 total: 4 777)





2 décembre 2014 : journée de réflexion sur la conciliation famille/travail dans les organismes communautaires et groupes de femmes

Devrait en résulter:

- ✓ une meilleure connaissance de la LNT
- ✓ un cadre de référence ainsi que des outils adaptés
- ✓ la création de mesures favorisant la conciliation

INFO: www.aubasdelechelle.ca