

TRAVAILLEUSES:

VOS DROITS

en
CONCILIATION-FAMILLE-EMPLOI

Travailleuses: Vos droits en conciliation-famille-emploi

Ce document constitue une liste partielle des lois et des règlements que nous avons jugés les plus utiles en terme de conciliation famille-emploi. Pour en savoir plus, consultez les ressources indiquées dans le carnet d'adresses.

La présente publication a été réalisée par le:



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec) H2Y 1E6

www.femmesautravail.qc.ca

Responsable du projet: Jennifer Beeman

Recherche: Jennifer Beeman et Sandra Le Courtois

Rédaction: Sandra Le Courtois

Design graphique: Madame Simone Communications et Événements

Illustrations: Elitza Koroueva

Ce document a été réalisé grâce à la contribution financière de Condition féminine Canada: :



Condition féminine Canada Status of Women Canada

ISBN 2-9807744-4-8

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2006

© CIAFT-2006

TABLE DES MATIÈRES

07

Mot du CIAFT

08 -11

Section 1: Semaine normale de travail et vacances annuelles

1.1 Durée de la semaine normale

1.2 Vacances annuelles

12-21

Section 2: Congé de maternité, de paternité, parental et d'adoption

2.1 Loi sur les normes du travail

2.2 Régime québécois d'assurance parentale

2.3 Retrait préventif pour travailleuses enceintes ou qui allaitent (Commission de la santé et de la sécurité au travail et Loi sur les normes du travail).

22-27

Section 3: Absences pour obligations familiales ou parentales

3.1 Loi sur les normes du travail

3.2 Prestations de compassion

3.3 Retour au travail après un congé prolongé

28-31

Section 4: Le travail à temps partiel et le travail autonome

4.1 Le travail à temps partiel

4.2 Le travail autonome

32-35

Section 5: Vos recours en cas de non-respect de vos droits

5.1 Recours en cas de pratique interdite

5.2 Recours en cas de harcèlement psychologique au travail

36-37

Carnet d'adresses

38

Références

MOT DU CIAFT

Chères travailleuses,
Depuis quelques années, le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)** travaille sur la problématique de la conciliation famille-emploi-études. Au Québec, plusieurs lois réglementent le marché du travail: la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le Code civil, le Code du travail et la Loi sur l'équité salariale, entre autres. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec protège aussi les personnes salariées en interdisant aux employeurs d'exercer, auprès de leurs employéEs, une quelconque forme de discrimination fondée, par exemple, sur la grossesse ou l'état civil. Plusieurs lois, en effet, contiennent des dispositions qui traitent directement des droits en matière de conciliation famille-emploi. De plus, il existe plusieurs programmes sociaux qui permettent aux personnes salariées d'avoir un remplacement de revenu pour des congés pour raisons familiales, notamment le Régime québécois d'assurance parentale et les prestations de compassion fédérales.

Le CIAFT reconnaît que ces différents règlements, lois, programmes constituent un minimum et qu'il est primordial que nos gouvernements instaurent des mesures qui faciliteront la capacité des travailleuses et des travailleurs québécois à mieux assumer leurs multiples responsabilités dans leur vie familiale tout comme au travail. Au fil de nos visites à travers le Québec, nous nous sommes aperçues qu'encore trop de travailleuses

ignorent qu'elles ont des droits et que certaines mesures législatives pourraient les aider à mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. Le présent document se veut donc un outil de vulgarisation et d'information sur ces mesures.

Mille mercis à notre équipe qui a réalisé ce beau projet, Sandra Le Courtois, chargée de projet et Jennifer Beeman, coordonnatrice du projet. Elles ont su mener ce projet avec grande compétence et complicité.

Nous tenons également à souligner l'implication des membres du comité Conciliation du CIAFT composé de Ruth Rose, économiste à l'UQÀM, Lorraine Desjardins de la Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), Nathalie Goulet, directrice au CIAFT. Marie-Josée Legault, sociologue du travail à Télusq et Sylvie Guyon ont également mis la main à la pâte à un stade antérieur du projet et ont fait avancer l'analyse du CIAFT dans ce grand dossier. Un grand merci également à Ghislaine Paquin et Mélanie Gauvin de l'organisme Au bas de l'échelle pour leur contribution.

Finalement, nous souhaitons bon courage à toutes les travailleuses qui, en tant que mères, conjointes, filles, sœurs, doivent quotidiennement surmonter ce grand défi qu'est la conciliation famille-emploi. Nous espérons que ce guide saura vous fournir un appui.

Marie-Claude Desjardins
Martine Groulx
Co-présidentes du CIAFT





SECTION I

**Semaine normale de travail
et vacances annuelles**

DURÉE DE LA SEMAINE NORMALE

La semaine normale de travail est limitée, par la Loi sur les normes du travail, à 40 heures; chaque heure qui dépasse ce nombre est considérée comme du temps supplémentaire et doit donc être rémunérée en conséquence, c'est-à-dire à temps et demi.

Heures supplémentaires et responsabilités familiales

La Loi sur les normes du travail vous accorde le **droit de refuser de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail** en raison de vos **obligations familiales** reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint ou en raison de l'état de santé de votre conjoint, de votre mère ou de votre père, d'une sœur ou d'un frère ou de l'un de vos grands-parents. Avant de refuser, vous devez

avoir pris les moyens raisonnables qui étaient à votre disposition afin d'assumer autrement ces obligations. Si votre employeur vous congédie, vous suspend, vous déplace, exerce à votre égard des mesures discriminatoires, des représailles ou exécute toute autre sanction parce que vous avez exercé votre droit de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail, il vous est possible de **déposer une plainte** auprès de la Commission des normes du travail pour pratiques interdites (voir page 34).

VACANCES ANNUELLES

Des vacances annuelles sont prévues dans la Loi sur les normes du travail et varient selon le service continu de la personne salariée :

→ **Moins d'un an de service continu :**

Un jour ouvrable de congé payé par mois de service (maximum de deux semaines de vacances).

→ **Plus d'un an et moins de 5 ans :**

Deux semaines continues de vacances payées, 3^e semaine, sans solde.

→ **5 ans et plus :**

3 semaines continues de vacances payées.

↓ **CONSEIL**

En principe, c'est à votre employeur de décider de la date de vos vacances et il doit vous faire part de son choix au moins 4 semaines avant celles-ci.

Nous vous recommandons de lui faire transmettre rapidement vos besoins; cela pourrait l'influencer dans son choix et faciliter la négociation afin d'obtenir des vacances qui concordent avec celles du reste de la famille.

POUR EN SAVOIR PLUS

Commission des normes du travail

www.cnt.gouv.qc.ca

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

www.cdpdj.qc.ca





SECTION 2

Congé de maternité et de paternité, parental et d'adoption

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail accorde aux personnes salariées un certain nombre de congés pour des événements reliés à sa famille. Dans le cadre de cette loi, la plupart de ces congés ne sont pas rémunérés. Par contre, d'autres programmes, tels que le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le programme fédéral d'assurance-emploi, peuvent donner la possibilité à la personne salariée, qui se conforme aux exigences de ces programmes, de recevoir un remplacement de revenu.

TABLEAU 1: RÉCAPITULATIF DES CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAL, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION PRÉVUS DANS LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

ÉVÉNEMENT	DURÉE	SALAIRE	NOTE
EXAMEN RELIÉ À LA GROSSESSE			
Examen médical relié à la grossesse, pratiqué par un médecin ou une sage-femme	Autant de fois que nécessaire	Aucun	Aviser le plus rapidement possible l'employeur.
CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION			
Naissance ou adoption d'un enfant	5 jours qui peuvent être fractionnés en journées	2 jours payés (si 60 jours de service continu) ¹	Une personne salariée qui adopte l'enfant d'un conjoint a droit à 2 jours de congé, non rémunérés et ce maximum 15 jours suite à l'arrivée de l'enfant
CONGÉ DE MATERNITÉ²			
Pour la mère qui donne naissance	18 semaines continues (qui peuvent être réparties au gré de la salariée avant et après la date prévue d'accouchement)	Aucun ³	Le congé peut être pris au plus tôt la 16 ^e semaine avant la date prévue de l'accouchement et se termine, au plus tard, 18 semaines après l'accouchement

ÉVÉNEMENT	DURÉE	SALAIRE	NOTE
CONGÉ DE PATERNITÉ²			
Pour le conjoint ⁴ dont l'enfant vient de naître	5 semaines con- tinues	Aucun	Le congé débute, au plus tôt, la se- maine de la nais- sance de l'enfant et se termine 52 semaines après
CONGÉ PARENTAL²			
Pour le père ou la mère d'un nouveau né et la personne qui adopte un enfant	52 semaines	Aucun ³	
CONGÉ POUR INTERRUPTION DE GROSSESSE (MÈRE)			
avant la 20 ^e semaine de gros- sesse	3 semaines maxi- mum (mais peut être prolongé si un certificat médi- cal atteste de ce besoin)	Aucun ⁵	
après la 20 ^e semaine	18 semaines continues	Aucun ^{3,5}	
CONGÉ POUR INTERRUPTION DE GROSSESSE (PÈRE)			
avant la 20 ^e semaine	Aucun congé	Aucun	
après la 20 ^e semaine	5 jours qui peu- vent être fraction- nés en journées	2 jours payés (si 60 jours de service continu)	Le congé doit-être pris au plus tard 15 jours après l'interruption de grossesse

RÉFÉRENCES : Au bas de l'échelle, *L'ABC des per-
sonnes syndiquées*, 2004, 144 pages.
Commission des normes du travail, Loi sur les
normes du travail, Gouvernement du Québec,
À jour au 1er juin 2006.

NOTES

1. Le salarié (ou travailleur autonome) dont la
conjointe vient d'accoucher a droit aux presta-
tions de paternité de cinq semaines du RQAP,
s'il a accumulé 2000\$ durant les 52 semaines
précédant la naissance de son enfant (voir
page 17).

2. La Loi sur les normes du travail donne accès
à la personne salariée à un congé de mater-
nité, de paternité et parental d'une durée plus
grande que celle prévue dans le cadre du **Ré-
gime québécois d'assurance parentale** (RQAP). La per-
sonne salariée peut donc, suite à la fin de ses

prestations du RQAP, prendre des semaines de
congé supplémentaires, sans rémunération.

3. La salariée (ou travailleuse autonome) qui
a accumulé 2000\$ durant les 52 semaines
précédant sa date prévue d'accouchement est
admissible au RQAP (voir page 17).

4. Un enfant né pendant l'union civile de deux
femmes est présumé avoir pour autre parent la
conjointe de la mère biologique (article 538.3
du Code civil). La conjointe de la mère peut
donc se prévaloir des droits accordés au père
dans la Loi sur les normes du travail ainsi que
dans le RQAP.

5. La salariée peut être admissible aux pre-
stations de maladie (programme fédéral
d'assurance-emploi). Pour plus d'information,
voir le carnet d'adresses.

L'avis à l'employeur

→ Il est essentiel d'aviser votre employeur, par écrit, de la date de votre départ en **congé de maternité** ainsi que de la date de votre retour et ce, au moins 3 semaines avant votre départ, à moins que votre état de santé ne vous oblige à partir plus tôt.

→ Cet avis écrit doit être accompagné d'un certificat médical (ou rapport signé par une sage-femme) qui atteste de la grossesse et de la date prévue d'accouchement.

→ Dans le cas d'une **interruption de grossesse**, vous devez donner à votre employeur un avis écrit

l'informant de l'événement survenu et de la date de retour au travail.

→ Il est très important de respecter la date de retour fixée dans votre avis. Si vous ne vous présentez pas au travail à cette date, vous serez réputée avoir démissionné.

→ Dans le cas du **congé de paternité**, même si rien n'est spécifié dans la Loi sur les normes du travail au sujet du moment où le travailleur doit avertir son employeur, celui-ci devrait le faire le plus rapidement possible afin de permettre à son employeur d'organiser son remplacement.

CONGÉDIEMENT ABUSIF EN CAS DE GROSSESSE

La Loi sur les normes du travail interdit à votre employeur de vous congédier, vous suspendre, de vous déplacer, d'exercer à votre égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction parce que vous êtes enceinte. Si vous estimez avoir été congédiée de manière abusive, vous avez **45 jours** pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Avant de déposer une plainte, il est fortement conseillé de contacter un groupe d'appui qui pourra vous conseiller dans votre démarche (voir carnet d'adresses).

2.2

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Depuis le 1er janvier 2006, les personnes salariées ou travailleuses et travailleurs autonomes qui ont accumulé 2000\$ au cours des 52 semaines précédant leur date d'accouchement ou précédant la date de la naissance ou de l'adoption de leur enfant, sont admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et peuvent se prévaloir d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption.

TABLEAU 2 : DESCRIPTIF DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

OPTION A		OPTION B	
DURÉE	% de remplacement de revenu	DURÉE	% de remplacement de revenu
PRESTATIONS DE MATERNITÉ¹			
18 semaines	70%	15 semaines	75%
PRESTATIONS DE PATERNITÉ²			
18 semaines	70%	5 semaines	75%
PRESTATIONS PARENTALES³			
32 semaines	7 premières semaines: 70% 25 suivantes: 55%	25 semaines	75%
PRESTATIONS D'ADOPTION			
37 semaines	12 premières semaines: 70% 25 suivantes: 55%	28 semaines	75%

RÉFÉRENCES:

Ce tableau est basé sur des documents publiés par la Direction générale des politiques familiales et la Direction des programmes à la Famille du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille, décembre 2003.

NOTES:

¹ Prestations exclusives à la mère et qui ne peuvent être partagées; peuvent être prises au plus tôt, la 16^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

² Prestations exclusives au père (ou à la conjointe de même sexe) et qui ne peuvent être partagées.

³ Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les parents; ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.

CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU PROGRAMME (RQAP)

FAMILLE À FAIBLE REVENU

Supplément pouvant atteindre 80% du revenu familial

NOMBRE D'HEURE MINIMAL REQUIS

Aucune

DÉLAI DE CARENCE

Aucun

REVENU MINIMUM

2 000 \$ (revenus reçus à titre de salariéE ou de travailleuse et travailleur autonome)

REVENU MAXIMUM ASSURABLE

57 500 \$

↓ ATTENTION

La salariée qui a une interruption de grossesse après la 20e semaine est admissible aux prestations de maternité. Par contre, son conjoint n'est pas admissible aux prestations de paternité.

Période de référence prolongée

Si vous avez des grossesses rapprochées et ne retournez pas travailler avant votre deuxième accouchement, vous pourriez quand même être admissible aux prestations du RQAP.

En effet, dans certaines situations particulières, il est possible que la période de référence soit prolongée jusqu'à 104 semaines. Si vous avez été dans l'incapacité de travailler et d'avoir un revenu assurable, notamment pour les raisons suivantes :

- Vous avez reçu des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en raison d'un retrait préventif lié à la grossesse ou à l'allaitement;
- Vous avez reçu des prestations du programme fédéral d'assurance-emploi
- Vous avez reçu des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

N'hésitez pas à vous informer auprès du RQAP afin de savoir si vous êtes admissible à une prolongation de votre période de référence (voir carnet d'adresses).

RETRAIT PRÉVENTIF POUR TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT (COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Si les conditions de travail d'une travailleuse constituent un danger pour sa santé, pour celle de son enfant à naître ou qui est allaité, la **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)** lui accorde le droit d'être affectée à d'autres tâches moins dangereuses. La première étape pour accéder au retrait préventif est de consulter un médecin. Si celui-ci juge la demande admissible, il devra remplir le formulaire « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et en acheminer une copie à la CSST. La salariée doit ensuite remettre une copie du certificat à son employeur et en garder une pour elle.

Si la travailleuse est affectée à un autre poste, la CCST oblige l'employeur à lui accorder le même salaire et les mêmes avantages sociaux qu'elle avait dans son poste précédent.

Si l'affectation n'est pas possible, la CSST **peut autoriser le retrait préventif** de la travailleuse, c'est-à-dire lui accorder le droit de cesser de travailler jusqu'à ce que son employeur lui offre un autre poste ou jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de son accouchement (si elle est admissible aux prestations du RQAP) ou jusqu'à son accouchement (si elle n'est pas admissible aux prestations du RQAP). Des **indemnités** lui seront alors octroyées par la CSST pour toute la durée du retrait préventif; ces indemnités correspondent à 90% du revenu net. La même demande pourra de nouveau être faite pour la période d'allaitement (si le danger est toujours présent) et la travailleuse pourrait recevoir une indemnisation jusqu'à ce que cette période prenne fin.

↓ATTENTION

Le danger doit provenir de votre travail et non de votre état personnel! Si en raison de problèmes de santé liés à votre grossesse, vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous n'avez pas accès au retrait préventif.

Par contre, la Loi sur les normes du travail (LNT) vous donne accès à un congé de maternité spécial, non rémunéré, qui débute à la date déterminée par le certificat médical; ce dernier doit attester du danger et de la date prévue d'accouchement. 4 semaines avant la date prévue d'accouchement, le congé de maternité ordinaire de 18 semaines, prévu dans la LNT, commence.

Vous pourriez recevoir un **remplacement de revenu** si vous êtes admissible aux:

→Programme fédéral d'**assurance-emploi** (prestations de maladie) : si vous avez accumulé 600 heures d'emploi assurable durant les 52 semaines précédant votre demande; les prestations de maladie sont octroyées pour une période maximale de **15 semaines**.

→**Régime québécois d'assurance parentale** (voir page 9) : vous pouvez en faire la demande **16 semaines** avant votre date prévue d'accouchement.





POUR EN SAVOIR PLUS

Commission des normes du travail

www.cnt.gouv.qc.ca

Régime québécois d'assurance parentale

www.rqap.gouv.qc.ca

Commission de la santé et de la sécurité du travail

www.csst.qc.ca

Prestations de maladie (assurance-emploi)

www.hrsdc.gc.ca/fr/ae/genres/speciales.shtml



SECTION 3

Absences pour obligations familiales ou parentales



LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

TABLEAU 3 : RÉCAPITULATIF DES PRINCIPAUX CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES OU PARENTALES PRÉVUS DANS LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

DE / POUR QUI	DURÉE DU CONGÉ	SALAIRE	AVIS À L'EMPLOYEUR
DÉCÈS OU FUNÉRAILLES			
du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur	5 jours	1 journée avec salaire	Le plus tôt possible
DÉCÈS OU FUNÉRAILLES			
d'un gendre, d'une bru, des grands-parents, des petits-enfants, père/mère/ frère/sœur du conjoint	1 jour	Aucun	Le plus tôt possible
MARIAGE OU UNION CIVILE			
de la personne salariée	1 jour	1 journée avec salaire	Au moins une semaine à l'avance
MARIAGE OU UNION CIVILE			
Des enfants de la personne salariée, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'enfant du conjoint	1 jour	Aucun	Au moins une semaine à l'avance

DE / POUR QUI	DURÉE DU CONGÉ	SALAIRE	AVIS À L'EMPLOYEUR
OBLIGATIONS FAMILIALES			
<p>→ reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant de la personne salariée ou d'un enfant de son conjoint</p> <p>→ reliées à l'état de santé du conjoint de la personne salariée, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents</p>	10 journées par année (les journées peuvent être fractionnées en demi-journées, si l'employeur y consent), qui peuvent être fractionnés en jours pris à divers moments au cours de l'année	Aucun	Le plus tôt possible
PRÉSENCE REQUISE			
<p>Après de l'enfant de la personne salariée, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident</p>	<p>12 semaine maximum, qui peuvent être prises sur une période de 12 mois et qui sont fractionnables en semaines. Si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, le congé peut être prolongé pour atteindre un maximum de 104 semaines après le début de l'absence.</p>	<p>Aucun¹</p> <p>¹ La personne salariée qui se conforme aux exigences du programme fédéral de prestations de compassion pourrait recevoir un remplacement de revenu pour une période maximale de 6 semaines (voir page 26 : Prestations de compassion).</p>	<p>Le plus tôt possible et, sur demande, fournir un document justificatif. Aviser le plus rapidement possible l'employeur de la date de retour, mais rien dans la Loi n'est mentionné à ce sujet.</p>

RÉFÉRENCE : Commission des normes du travail, *Les normes du travail au Québec*, brochure d'information, Janvier 2006, 20 pages.

↓ CONSEIL

Prenez en note les journées de congé que vous utilisez afin de savoir où vous en êtes. Certains employeurs gèrent de manière informelle les congés que prennent leurs employés et, par conséquent, peuvent oublier qui a pris combien de jours.

Dans le cas où on vous accuse, de manière injustifiée, de prendre trop souvent des journées de congé pour responsabilités familiales, vous aurez des preuves écrites afin de rétablir les faits.

3.2

PRESTATIONS DE COMPASSION

Depuis le 4 janvier 2004, les travailleuses et travailleurs admissibles au programme fédéral d'assurance-emploi peuvent avoir accès à des **prestations de compassion** pour s'occuper d'un proche qui est gravement malade et qui risque de mourir dans les 26 semaines (son enfant ou l'enfant de son conjoint, son conjoint, son père ou sa mère, la conjointe ou le conjoint de son père/mère). Depuis le 11 juin 2006, la définition de "parent" a été élargie et inclut maintenant des parents qui ne font pas nécessairement partie de la famille immédiate de la personne salariée. Consultez le site de Ressources humaines Canada pour avoir plus d'information.

Ces prestations peuvent être reçues pour un maximum de **6 semaines** qui peuvent être fractionnées, mais qui doivent être prises à l'intérieur d'une période de **26 semaines** (en général à partir du moment où le médecin signe le certificat médical); ces prestations sont précédées d'un délai de carence de 2 semaines.

Peu de gens savent qu'il est possible de **partager les 6 semaines de prestations de compassion** avec d'autres membres de sa famille; par contre, ceux-ci doivent également présenter une demande et être admissibles à l'assurance-emploi. Le partage doit avoir été convenu avant de faire la demande des prestations (qui prend combien de semaines et quand) et seule la première personne aura à observer un délai de carence. Les semaines prises n'ont pas besoin de se suivre et peuvent être utilisées à différents moments, à l'intérieur du délai de 26 semaines.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ PROLONGÉ

Lors du retour au travail après un congé de maternité, paternité, parental, d'adoption, pour interruption de grossesse ou pour maladie d'un enfant ou d'un proche, la Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à réintégrer la personne salariée à son poste habituel et à lui accorder tous les privilèges auxquels elle aurait eu droit si elle ne s'était pas absentée.

Votre poste a été aboli durant votre absence?

Votre employeur est tenu par la Loi sur les normes du travail de vous accorder tous les droits et privilèges auxquels vous auriez eu droit si vous aviez été présente lors de la disparition du poste (prime de mise à pied, réaffectation ou autres). Assurez-vous qu'il ne s'agit pas d'un **congé déguisé**; si c'est le cas, vous pouvez déposer une plainte contre **pratiques interdites** auprès de la Commission des normes du travail (voir page 17).

POUR EN SAVOIR PLUS

Commission des normes du travail

www.cnt.gouv.qc.ca

Prestations de compassion

www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/genres/prestations_compassion.shtml







SECTION 4

Le travail à temps partiel et le travail autonome

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Un nombre important de travailleuses se tourne vers le **travail à temps partiel** afin d'avoir plus de temps pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. S'il est tout à fait louable que celles-ci désirent avoir plus de temps à consacrer à leur famille, il est déplorable que ce soit encore majoritairement les femmes qui prennent cette décision et qui doivent vivre avec les effets pernicieux de ce choix.

Peu de femmes, lorsqu'elles prennent la décision de diminuer leurs heures de travail, mesurent réalistement les conséquences de ce choix non seulement au niveau professionnel et financier, mais aussi au niveau de leur accès à plusieurs lois et programmes sociaux qui protègent les personnes salariées. Si le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est beaucoup plus accessible que l'ancien programme fédéral de prestations de maternité et parentales, les prestations reçues dans le cadre du RQAP sont tout de même basées sur le revenu assurable des 52 semaines précédant la demande, ce qui signifie que la travailleuse à temps partiel recevra des prestations qui, dans certains cas, ne suffisent même pas à la maintenir au-dessus du seuil de pauvreté. De plus, des cotisations moindres à la Régie des rentes du Québec risquent d'avoir des conséquences à long terme en affectant le revenu de retraite de la travailleuse à temps partiel.

La Loi sur les normes du travail et le travail à temps partiel

La Loi sur les normes du travail protège très peu les travailleuses et travailleurs à temps partiel. Tout de même, la Loi stipule que leur salaire horaire ne peut être inférieur à celui de collègues qui exécutent les mêmes tâches et qui travaillent

à temps plein pour le seul motif qu'elles/ils travaillent moins d'heures.

Par contre, cette règle ne s'applique pas si le salaire horaire de la travailleuse est le double du salaire minimum ou si ce salaire s'explique par une divergence d'expérience, de qualification ou d'ancienneté.

LE TRAVAIL AUTONOME

LE SAVIEZ-VOUS!¹

- Une femme sur quatre travaille à temps partiel et 2/3 de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes;
- Entre 1976 et 1998, le travail autonome a crû de 139,8% alors que les emplois à temps plein n'ont augmenté que de 18,1%.

Le **travail autonome** teinte le quotidien d'un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs. Cette forme de travail comporte plusieurs avantages indéniables, notamment la possibilité de gérer de manière plus flexible son horaire de travail. Cependant, même si les travailleuses et travailleurs autonomes sont maintenant admissibles au RQAP et qu'elles/ils cotisent à la Régie des rentes du Québec, elles/ils demeurent complètement excluEs de la Loi sur les normes du travail (LNT).

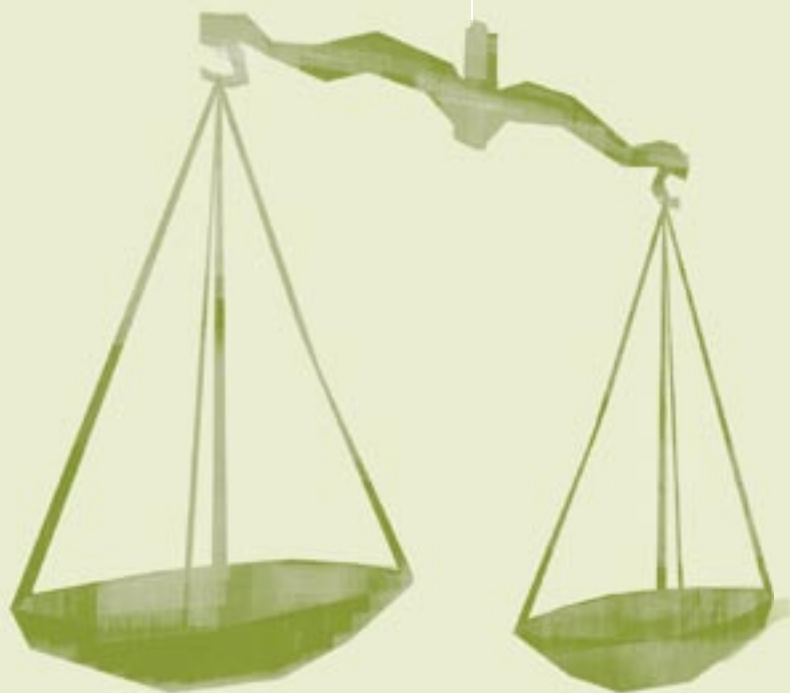
Par contre, la LNT protège les travailleuses d'une pratique qui est de plus en plus courante : le **recours au faux travail autonome**. La Loi reconnaît clairement que tout employéE a droit au maintien de son statut de personne salariée si les changements apportés dans l'entreprise n'ont pas pour effet de faire de cette personne une véritable travailleuse ou travailleur autonome. La personne salariée, dont l'employeur exerce des pressions afin qu'elle passe du statut de salariéE à celui de travailleuse ou travailleur autonome, peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail, qui fera enquête.

↓CONSEIL

Si vous songez à devenir travailleuse autonome ou l'êtes déjà, nous vous recommandons fortement de vous informer afin de bien connaître les enjeux qui sont liés à ce statut. Voici quelques documents qui pourraient vous aider :

- **Le Guide du travail autonome**, Jean Benoît Nadeau, Édition : Québec/Amérique, 2000, 360 pages.
- **Travail autonome**, Comité d'action des non-syndiquéEs, 1997, 35 pages. www.canosmauricie.org
- **Le travail autonome au Canada : analyse selon le sexe et l'âge et incidences sur le revenu**, Lucie-France Dagenais, Éditeur : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, 12 pages.
- www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/docs/travail_autonome_Canada.PDF

¹Référence : Conférence régionale des élus. Forum régional de développement social. *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*, Mars 2006, 124 pages.



SECTION 5
**Recours en cas de
non-respect de vos droits**



RECOURS EN CAS DE PRATIQUE INTERDITE

La Loi sur les normes du travail (LNT) a établi un certain nombre de pratiques interdites qui sont en lien avec les responsabilités familiales. Ainsi, un employeur ne peut pas congédier, suspendre, déplacer, exercer une quelconque mesure discriminatoire ou toute autre forme de sanction auprès de ses employéEs pour les raisons suivantes :

- l'employéE a exercé un droit ou un règlement prévus dans la LNT;
- l'employéE est enceinte;
- l'employéE a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, car sa présence était requise pour remplir des obligations familiales (voir page 4, **Durée de la semaine normale**, pour plus de détails).

Pour porter plainte, vous devez le faire auprès de la Commission des normes du travail (voir carnet d'adresse). Vous avez 45 jours pour déposer votre plainte.

↓ATTENTION AUX DÉLAIS

Très souvent, le processus de plainte est limité à un délai de 30 ou 45 jours après l'événement. C'est pourquoi il est essentiel de vous informer rapidement et de déposer une plainte; il vous sera toujours possible de retirer celle-ci si vous changez d'idée. Mais si vous manquez le délai, vous n'aurez plus aucun recours.

↓CONSEIL

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail, il est fortement recommandé de consulter un groupe d'appui (voir le carnet d'adresses) qui saura vous conseiller dans votre démarche.

5.2

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail (LNT) définit le harcèlement psychologique au travail comme une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés** (une seule conduite grave peut parfois suffire) qui sont **hostiles** et **non désirés** et qui portent **atteinte à la dignité** ou à l'**intégrité psychologique ou physique** et qui entraînent un **milieu de travail néfaste** pour la personne salariée. La LNT, reconnaissant que tout employéE a le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser, si de telles pratiques sont portées à son attention.

La personne salariée qui est victime de ce type de harcèlement peut **porter plainte** à la Commission des normes du travail; elle a **90 jours**, à partir de la dernière manifestation de cette conduite, pour le faire.

LE SAVIEZ-VOUS?

Lors d'une entrevue d'embauche, l'employeur doit éviter de vous poser des questions sur votre situation familiale ou sur votre intention d'avoir des enfants car, en vertu de la **Charte des droits et libertés de la personne**, ces informations pourraient mener à des pratiques discriminatoires.

POUR EN SAVOIR PLUS

Commission des normes du travail
www.cnt.gouv.qc.ca



CARNET D'ADRESSES

GROUPES COMMUNAUTAIRES

Action travail des femmes
514.768.7233
actionf@cam.org

Association des aides familiales du Québec (AAFQ)
514.272.2670
www.aafq.ca
aafq@aafq.ca

Au bas de l'échelle
514.270.7878
www.aubasdelechelle.ca
abe@aubasdelechelle.ca

Comité d'action des non-syndiqués –Mauricie (CANOS)
819.373.2332
www.canosmauricie.org
canos@canosmauricie.org

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
514.954.0220
www.femmesautravail.qc.ca
info@ciaft.qc.ca

Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
514.729.6666
www.cam.org/~fafmrq/
fafmrq@cam.org

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)
514.526.8891
www.gaihst.qc.ca
info@gaihst.ca

Groupes de chômeurs et chômeuses du Québec, membres du MASSE (Mouvement autonome et solidaire des sans emploi)
514.524.2226
www.lemasse.org
masse@lemasse.org

Ligue des droits et libertés
514.849.7717
www.liguedesdroits.ca
info@liguedesdroits.ca

RESSOURCES GOUVERNEMENTALES

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
(CDPDJ)

Région de Montréal : 514.873.5146

Ailleurs au Québec : 1.800.361.6477

www.cdpdj.qc.ca

→ allez sur le site pour avoir les coordonnées des bureaux régionaux

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

514.906.3000

www.csst.qc.ca

→ allez sur le site pour avoir les coordonnées des bureaux régionaux

Commission de l'équité salariale

Région de Québec : 418.528.8765

Ailleurs au Québec : 1.888.528.8765

www.ces.gouv.qc.ca

equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

Commission des normes du travail

Région de Montréal : 514.873.7061

Ailleurs au Québec : 1.800.265.1414

www.cnt.gouv.qc.ca

→ allez sur le site pour avoir les coordonnées des bureaux régionaux

Ressources humaines Canada (programme fédéral d'assurance-emploi)

www.hrsdc.gc.ca

Prestations de maladie

www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/genres/speciales.shtml#maladie1

Prestations de compassion

www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/genres/prestations_compassion.shtml

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

1.888.610.7727

www.rqap.gouv.qc.ca

RÉFÉRENCES

Au bas de l'échelle, *L'ABC des personnes non-syndiquées : Vos droits au travail*, 2004, 144 pages.

Commission des normes du travail, *Les normes du travail au Québec*, Janvier 2006, 20 pages.

www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/publications/pdf/c_0149.pdf

Commission des normes du travail, *Bientôt parents?*, 2 pages.

www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/publications/pdf/c_0265.pdf

Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous! De nouveaux droits et de nouvelles obligations, Juin 2004, 16 pages.

www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/publications/pdf/c_0248.pdf

Depuis quelques années, le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)** travaille sur la problématique de la conciliation famille-emploi-études. Au Québec, plusieurs lois réglementent le marché du travail et certaines contiennent des dispositions qui traitent directement des droits en matière de conciliation famille-emploi. De plus, il existe de nombreux programmes sociaux qui permettent aux personnes salariées d'avoir un remplacement de revenu pour des congés pour raisons familiales.

Reconnaissant que ces différents règlements, lois et programmes représentent un minimum, encore trop souvent méconnu, le présent document se veut un outil de vulgarisation et d'information sur ces mesures qui peuvent constituer un appui pour les travailleuses et les travailleurs dans la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.



Le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)** est une organisation nationale constituée de plus d'une soixantaine de groupes et de femmes œuvrant dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Notre philosophie d'intervention repose sur le principe à l'effet que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire d'abord de leur accès au marché du travail, mais aussi à des conditions d'emploi et à un salaire décent.