

LOI DES NORMES DU TRAVAIL : DES MESURES INSUFFISANTES POUR LES FAMILLES ET LES PROCHES AIDANTES

Johanne Jutras | CONSULTANTE EN ÉTUDES FÉMINISTES



Le 28 mai dernier, la *Coalition pour la conciliation famille-travail-études*¹ présentait aux membres de la Commission de l'économie et du travail, son analyse du projet de loi n° 176 – *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Elle a souligné les avancées proposées par le gouvernement tout en réitérant sa demande d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études. Cette dernière veut permettre aux familles et aux proches aidantes de concilier leurs obligations sans s'appauvrir. Le présent article vous propose un résumé du mémoire de la Coalition qui a formulé onze recommandations afin de répondre adéquatement aux besoins des familles et des femmes.

QUELQUES AVANCÉES

La Coalition reconnaît les efforts de précision et de bonification des conditions de travail proposés par le projet de loi. La Coalition énumère les éléments suivants :

- L'augmentation du nombre de semaines d'absence autorisées par l'employeur pour certains événements liés à des responsabilités familiales : maladie et accident graves, de 12 à 16 semaines; de 12 à 36 semaines dans le cas d'un enfant mineur; maladie potentiellement mortelle, de 12 à 27 semaines; décès d'un enfant mineur pour 104 semaines; suicide de son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur, de 52 à 104 semaines; enfant mineur disparu, de 52 à 104 semaines; décès ou maladie d'un conjoint et d'enfant majeur victime d'un acte criminel pour 104 semaines;

- Le droit à deux journées rémunérées de maladie dès que la salariée ou le salarié justifie trois mois de service continu même s'il s'est absenté auparavant;
- L'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) avec les dispositions de l'assurance-emploi, notamment, l'augmentation du nombre de semaines d'absence dans le cas où elles ont été autorisées par l'employeur;
- Le droit à deux journées rémunérées lors du décès ou des funérailles d'un proche;
- La suppression de l'exigence de 60 jours de service continu pour que la salariée ou le salarié puisse bénéficier de deux journées rémunérées lors de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse;
- L'élargissement de la notion de « parent » comprenant désormais les proches aidantes qui agissent auprès de personnes n'ayant pas de lien de parenté.

Cependant, certaines bonifications proposées par le projet de loi ne satisfont pas entièrement les revendications de la Coalition. En voici quelques-unes...

La notion de « parent » - Une salariée ou un salarié peut s'absenter du travail pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou celui de son conjoint ainsi qu'en cas de maladie ou d'accident graves. La Coalition a remarqué que les petits-enfants n'étaient

pas inclus dans la notion de « parent »². Or, plusieurs travailleuses et travailleurs peuvent être grands-parents de petits-enfants atteints d'une maladie mortelle ou ayant subi un accident grave.

L'étalement des heures de travail - La LNT stipule qu'un employeur peut étaler les heures de travail au-delà d'une base hebdomadaire. Pour ce faire, l'autorisation de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail* (CNESST) est requise. Or, le projet de loi prévoit que l'employeur pourra convenir avec un seul salarié de l'étalement des heures de travail sans l'autorisation de la CNESST. C'est une déception pour la Coalition puisqu'elle craint que cet étalement ne devienne la norme alors qu'il devrait être exceptionnel afin d'assurer la conciliation famille-travail-études. De plus, qu'advient-il des autres salariées et salariés de l'entreprise? Y aurait-il des ententes différentes selon le statut d'emploi? La Coalition considère qu'il s'agit là d'une mesure discrétionnaire importante du droit de gérance de l'employeur. Seuls les groupes de salariées et salariés devraient pouvoir conclure des ententes afin d'assurer une meilleure organisation collective du travail.

Le refus de faire des heures supplémentaires - Si le projet de loi réduit de quatre à deux le nombre d'heures de travail que l'employeur peut imposer en temps supplémentaire, cela est insuffisant. En effet, la Coalition demande que le temps supplémentaire soit limité à une seule heure. Car, les longues heures de travail et les heures supplémentaires rendent la conciliation famille-travail-études plus

difficile pour les personnes qui éprouvent alors un sentiment de bien-être moindre et davantage de problèmes de santé mentale. Par ailleurs, la salariée ou le salarié qui cumule deux emplois devrait pouvoir refuser de faire du temps supplémentaire lorsqu'il ou elle doit se présenter au travail chez un second employeur et ce, sans pénalité ni représailles.

Le nombre de jours de vacances payés - Le projet de loi propose un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines après trois ans de service continu. Pour la Coalition, il s'agit d'une avancée bien timide et le Québec restera encore en queue de peloton par rapport à d'autres pays industrialisés. Elle recommande plutôt trois semaines de vacances après une seule année de service continu et quatre semaines après cinq ans. De plus, la Coalition propose qu'une personne puisse cumuler 1,25 jour de congés annuels payés pour chaque mois de service continu avant la fin d'une année de référence.

La rémunération des journées d'absence pour maladie, raisons parentales et familiales - Le projet de loi prévoit que les deux premières journées d'absence pour maladie soient rémunérées. Cela n'est pas suffisant car il y a souvent des travailleuses et travailleurs qui se rendent au travail au détriment de leur santé et de celle de leurs collègues. Par ailleurs, depuis la révision de la LNT en 2002, les salariées et salariés peuvent bénéficier de dix jours par année d'absence, non rémunérés, pour assurer leurs obligations familiales et parentales. Toutefois, dans la réalité, les personnes payées au salaire minimum n'ont pas les moyens de perdre les revenus liés à ces congés. C'est principalement pour ces raisons que la Coalition réclame dix jours de congé payés, par année, en cas de maladie et d'obligations parentales et familiales.

LES LACUNES DU PROJET DE LOI

La Coalition identifie quatre lacunes importantes au projet de loi n° 176. Nous vous les présentons ici...

Le droit de connaître son horaire de travail à l'avance - Il s'agit là d'une revendication fondamentale de la Coalition puisque les travailleuses et les travailleurs, particulièrement celles et ceux dont l'horaire est

variable, ne peuvent tout simplement pas organiser leur vie personnelle, familiale ou scolaire sans savoir à l'avance quel sera leur horaire de travail.

La bonification des congés annuels - La LNT accorde sept jours de congés fériés, chômés et payés en plus de la Fête nationale du 24 juin. La Coalition considère que le 26 décembre devrait également être un jour de congé puisque plusieurs personnes n'ont pas assez de temps pour aller visiter les membres de leur famille qui habitent au loin.

« LES PÉRIODES DE PAUSE SONT ESSENTIELLES POUR LES PERSONNES QUI ONT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES, NE SERAIT-CE QUE POUR S'ASSURER QUE TOUT VA BIEN À LA MAISON OU POUR PRENDRE UN RENDEZ-VOUS MÉDICAL, SCOLAIRE OU AUTRE. »

Par ailleurs, si l'un des jours fériés, payés et chômés survient une journée où la personne ne travaille pas, elle peut choisir entre l'indemnité et le congé compensatoire d'une journée. Alors, les congés de Noël et du Jour de l'an peuvent être reportés au jour ouvrable suivant ou précédent. Comme ces congés sont liés à la tradition catholique, la salariée ou le salarié d'une autre culture ou religion devrait avoir la possibilité de reporter ces congés à tout autre moment approprié.

Le droit de disposer de vraies périodes de pause - Le projet de loi est muet sur les pauses au travail. Néanmoins, elles peuvent être accordées à la discrétion de l'employeur. Généralement, ces pauses ne sont pas payées. Or, selon le chercheur Angelo Soares³, l'absence de pauses au travail influe sur la santé physique et mentale des personnes, mais également sur la santé organisationnelle des entreprises. De plus, les périodes de pause sont essentielles pour les personnes qui ont des responsabilités familiales et professionnelles, ne serait-ce que pour s'assurer que tout va bien à la maison ou pour prendre un rendez-vous médical, scolaire ou autre. Selon la Coalition, la LNT devrait accorder aux travailleuses et travailleurs le droit à des pauses rémunérées.

Pas de sanctions et de représailles à l'égard des proches aidantes - La LNT interdit à l'employeur de suspendre ou de déplacer une salariée ou un salarié et d'exercer à leur endroit des sanctions et des représailles s'ils refusent de faire des heures supplémentaires parce que leur présence est nécessaire pour remplir leurs obligations parentales et familiales. Or, le projet de loi ne mentionne pas que cette disposition s'applique aux proches aidantes. Par souci de cohérence, la Coalition recommande que l'inclusion des proches aidantes soit explicite dans la LNT.

POUR L'AVENIR...

Lors de leur audition, les co-porte-parole de la Coalition, mesdames Sylvie Lévesque, directrice générale de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec et Annik Patriarca, responsable de la formation et de la vie associative d'Au bas de l'échelle, ont souligné l'urgence qu'un projet de loi bonifié soit adopté avant la fin de la session parlementaire prévue en juin. De plus, elles ont proposé la tenue d'une importante campagne d'information auprès des employeurs, des salariées et salariés et ce, plus spécifiquement à l'intention des parents et des proches aidantes.

- 1 Le mémoire, la plateforme de la Coalition et la liste des organisations membres sont accessibles à : <https://ccfte.wordpress.com/>
- 2 Voir l'article 17 du projet de loi n° 176 : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projets-loi-41-1.html>
- 3 SOARES, Angelo. *Le temps d'une pause : la santé et le travail (in)humain* : http://www.mouvementsmq.ca/sites/default/files/article_pauses_angelo_soares_final.pdf.