



**Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail
lors des consultations particulières sur le 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***

par

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études

Mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
1. NOTRE POSITION SUR LA CONCILIATION FAMILLE- TRAVAIL-ÉTUDES	3
2. NOTRE ANALYSE DU PROJET DE LOI N° 176	4
2.1 Les modifications proposées au projet de loi n° 176	5
2.2 Les lacunes du projet de loi n° 176	11
2.2.1 Le droit de connaître à l'avance son horaire de travail	11
2.2.2 La bonification des congés fériés, chômés et payés	13
2.2.3 Le droit de disposer de vraies périodes de pause	14
2.2.4 L'inclusion du proche aidant en matière de pratique interdite	14
2.2.5 L'attestation du proche aidant par un professionnel	15
CONCLUSION	17
ANNEXE A	18
ANNEXE B	21

INTRODUCTION

Les membres de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) remercient la Commission de l'économie et du travail de les avoir invités à participer aux consultations particulières sur le 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*.

La CCFTÉ représente près de deux millions¹ de femmes et d'hommes au Québec. Elle est composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires œuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, des parents-étudiants ainsi que des personnes proches aidantes².

En 2013, la CCFTÉ entame ses travaux pour l'adoption d'une plateforme politique présentant ses valeurs et ses orientations afin d'encadrer son travail, de faciliter le développement de ses principales actions et de susciter une très large adhésion de la société civile. Adoptée en 2015, la *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*³ propose des solutions et des options en réponse aux nombreux problèmes de conciliation famille-travail-études vécus au quotidien.

Bien que la CCFTÉ reconnaisse certaines avancées dans le projet de loi n° 176, elle s'attendait à ce que le gouvernement en fasse davantage pour les familles et les personnes proches aidantes. En effet, nous espérons une réforme plus généreuse à leur égard depuis très longtemps. Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* fixe les conditions minimales du travail et qu'elle est fondamentale pour 60 % des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas syndiqués.

Parmi les solutions proposées figurent des changements primordiaux à apporter à la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1) dont il sera question dans ce mémoire. Après avoir exprimé sa position sur la conciliation famille-travail-études, la CCFTÉ analyse le projet de loi n° 176 et propose 11 recommandations afin de le bonifier (voir annexe A pour un condensé des 11 recommandations).

¹ Les organisations syndicales à elles seules représentent près de 1 358 300 personnes syndiquées.

² Voir la liste des membres de la CCFTÉ à l'annexe B.

³ COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES. *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, novembre 2015, 14 p. [<https://ccfte.wordpress.com>]

1. NOTRE POSITION SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Devant les changements survenus dans les divers aspects de la vie en société, la CCFTÉ constate qu'un nombre important de personnes recherchent l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à leurs vies professionnelle et familiale.

La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles la travailleuse et le travailleur ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis⁴. De plus, les salariées et salariés vivent dans un contexte où il y a de fréquents changements d'emploi. Donc, les milieux de travail et d'études doivent s'adapter aux besoins des travailleuses et travailleurs et à ceux des parents-étudiants, et non l'inverse.

Par ailleurs, on estime qu'un quart de la population québécoise joue le rôle d'un proche aidant. Plus du tiers de la population consacre plus de cinq heures hebdomadaires à cette fonction depuis plus de quatre années, tandis que 57 % de la population cumule le rôle de proche aidant et un emploi rémunéré.

Souvent, la personne aidante est un membre féminin de la famille qui ajoute la prestation de soins non rémunérés à ses nombreuses autres responsabilités. Au Canada, les femmes prodiguent plus de 80 pour cent des soins non rémunérés. Nombre d'aidantes naturelles sont elles-mêmes des aînées et des personnes qui ont elles-mêmes besoin de soins⁵.

Ces personnes proches aidantes assurent volontairement des soins et des services sans rémunération à une personne de leur entourage ayant une ou des incapacités temporaires ou permanentes et avec qui elles ont un lien affectif. Par ailleurs, il y a aussi des proches aidants qui sont des travailleuses et travailleurs qui étudient.

Les proches aidants doivent convenir, avec leur employeur, de l'obtention de congés, s'organiser avec l'entourage pour dispenser des soins en soirée ou en fin de semaine et se déplacer constamment d'un lieu de services à un autre afin d'obtenir les soins et les services requis. Les proches aidants n'ont pas à porter seuls le fardeau de négocier à la pièce ces congés avec leur employeur et à assumer seuls les charges financières résultant de leur rôle auprès de personnes qui doivent être soutenues⁶.

⁴ BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC. *Norme conciliation travail-famille*, Québec, 2010. [www.bnq.qc.ca/fr/certification/sante-au-travail/conciliation-travail-famille.html]

⁵ RÉSEAU CANADIEN POUR LA SANTÉ DES FEMMES. *Les aidantes naturelles doivent prendre soin d'elles-mêmes!* [www.cwhn.ca/node/40823]

⁶ REGROUPEMENT DES AIDANTS NATURELS DU QUÉBEC. *Valoriser et épauler les proches aidants, ces alliés incontournables pour un Québec équitable – Stratégie nationale de soutien aux proches*, Montréal, février 2018, p. i.

2. NOTRE ANALYSE DU PROJET DE LOI N^O 176

La CCFTÉ déplore que les modifications proposées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) soient faites en dehors d'un plan complet en conciliation famille-travail-études. Elle craint que le morcellement des diverses mesures annoncées par le projet de loi n^o 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* et par le projet de loi n^o 174 *Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation famille-travail* entraîne un manque de vision globale de l'intervention gouvernementale.

Ensuite, la CCFTÉ considère que le gouvernement a raté une belle occasion de répondre adéquatement aux besoins des familles et des femmes. Une loi-cadre en conciliation famille-travail-études est toujours attendue afin de revaloriser le travail invisible effectué dans les familles et afin de permettre aux personnes d'assurer leurs obligations sans s'appauvrir. En effet, la CCFTÉ rappelle que la conciliation n'est pas un problème individuel et qu'il existe des solutions collectives. Le gouvernement doit s'engager à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études ainsi que les rôles et les responsabilités des acteurs dans tous les milieux de travail et d'études⁷.

Enfin, la CCFTÉ reconnaît les efforts de précision et de bonification des conditions de travail des travailleuses et travailleurs proposés par le projet de loi n^o 176. Elle apprécie les modifications suivantes :

- ✓ La réduction du nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer (article 9);
- ✓ L'élargissement de la notion de « parent » comprenant le salarié qui agit à titre de proche aidant auprès de personnes sans lien de parenté (article 18);
- ✓ L'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec les dispositions de l'assurance-emploi, notamment l'augmentation des semaines d'absence dans le cas où elles ont été autorisées (articles 18 à 28);
- ✓ L'augmentation du nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités familiales : maladie grave, accident, décès d'un enfant mineur, violence conjugale, enfant mineur disparu, décès ou maladie d'un conjoint et d'enfant majeur victime d'un acte criminel (articles 15 et 20);
- ✓ Le droit à deux journées rémunérées en cas de décès ou funérailles d'un proche (article 28);

⁷ COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES. *Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis*, Montréal, avril 2015, p. 8. [<https://ccfte.wordpress.com>]

- ✓ Le droit à deux journées rémunérées en cas de congé de maladie dès que le salarié justifie trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant (article 16);
- ✓ La suppression de 60 jours de service continu lors d'une naissance, d'une adoption ou d'une interruption de grossesse (article 29).

Cependant, la CCFTÉ déplore le manque de volonté politique d'accorder aux salariées et salariés plus de congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales, de leur accorder le droit de connaître à l'avance leur horaire de travail et de prendre de véritables pauses. De plus, la CCFTÉ observe l'absence de l'augmentation du nombre de congés fériés, chômés et payés ainsi que celle des petits-enfants dans la notion de « parent ».

Les notions de partage de la richesse et de juste équilibre entre les entreprises et le personnel sont à rechercher dans tous les milieux de travail. Le gouvernement doit s'assurer qu'avec un salaire minimum décent et une LNT modifiée en profondeur, les travailleuses et travailleurs soient correctement traités, « car il est navrant de constater que de plus en plus de travailleurs doivent se tourner vers les banques alimentaires pour subvenir à leurs besoins⁸ ». Ce recours d'aide alimentaire s'accroît puisque le nombre d'employées et employés travaillant au salaire minimum n'a cessé d'augmenter depuis 2011. En effet, de 199 600 qu'il était, ce nombre est passé à 219 600 en 2016, soit 10 % de plus⁹.

2.1 Les modifications proposées au projet de loi n° 176

Lorsqu'il est question de concilier la famille, le travail et les études, la question du contrôle du temps est essentielle. Sinon, comment organiser les différentes sphères de notre vie sans tenir compte du temps dont nous disposons? Pour que toute personne, syndiquée et non syndiquée, puisse avoir un plus grand contrôle sur son temps de travail, la LNT doit être adaptée en conséquence.

SECTION II : LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 8 : Modification de l'article 53 : Étalement des heures de travail

La LNT dit ceci :

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

⁸ BRETON, Brigitte. L'économie du cheap labour, *Le Soleil*, Québec, vendredi 5 janvier 2018, p. 18.

⁹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Le Québec chiffres en main*, Québec, 2018, p. 30. [www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2018_fr.pdf]

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

Le projet de loi propose d'ajouter le paragraphe et les alinéas suivants :

L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

1° l'accord, d'une durée maximale de six mois, est constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord;

2° les heures sont étalées sur une période maximale de quatre semaines;

3° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

La CCFTÉ est surprise de constater à l'alinéa 3 de l'article 53 proposé que l'étalement des heures de travail n'a plus à être autorisé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Elle craint que cet étalement devienne la norme, alors qu'il devrait être exceptionnel afin d'assurer la conciliation famille-travail-études.

Par ailleurs, la formulation de cet amendement laisse entendre que l'employeur pourrait convenir d'une entente avec un seul salarié. Qu'advient-il des autres salariés de l'entreprise? Y aurait-il des ententes différentes selon le statut d'emploi? La CCFTÉ considère qu'il s'agit là d'une mesure discrétionnaire importante du droit de gérance de l'employeur. Ce dernier devrait pouvoir conclure des ententes d'étalement des heures de travail avec des groupes de salariés afin d'assurer une meilleure organisation collective du travail.

RECOMMANDATION 1 : l'étalement des heures de travail

La CCFTÉ recommande que l'article 53 soit libellé comme suit :

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier paragraphe soit nécessaire.

Une personne ou un groupe de personnes peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire. Dans ce cas, la condition suivante s'applique également :

1^o une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Article 9 : Modification de l'article 59.0.1 : Les heures supplémentaires

L'article 9 du projet de loi énonce ceci :

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler :

1^o plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2^o sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine;

3^o lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées à l'alinéa 1.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

C'est dans le but d'avoir un peu plus de contrôle sur sa vie que le salarié peut refuser de travailler. Cette revendication est importante pour la CCFTÉ. En effet, selon l'Institut national de santé publique du Québec, les études démontrent que le temps de travail influence la capacité des travailleurs à concilier leur vie familiale et leurs engagements professionnels¹⁰.

La modification proposée par l'article 9 du projet de loi réduit de quatre à deux le nombre d'heures de travail que l'employeur peut imposer en heures supplémentaires. Cela est insuffisant. Ce nombre devrait être réduit à seulement une heure puisque de longues heures de travail et des heures supplémentaires rendent la conciliation famille-travail-études plus difficile. Ces personnes éprouvent un sentiment de bien-être moindre et plus de problèmes de santé mentale.

¹⁰ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Le Québec chiffres en main*, Québec, 2018, p. 30. [www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2018_fr.pdf]

RECOMMANDATION 2 : les heures supplémentaires

La CCFTÉ recommande que l'alinéa 1 de l'article 59.0.1. soit libellé comme suit :

59.0.1. *Un salarié peut refuser de travailler sans pénalité ni représailles :*

1^o plus d'une heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures.

De plus, en raison de l'instabilité des parcours professionnels, des emplois de services faiblement rémunérés et du travail atypique offrant un nombre insuffisant d'heures de travail, les personnes doivent souvent cumuler deux emplois afin de maintenir le pouvoir d'achat de leurs familles. Il en résulte que les salariées et salariés qui travaillent selon un horaire atypique ont plus de difficulté à concilier leurs activités professionnelles et leur vie de famille. Ces résultats se vérifient pour celles et ceux qui travaillent selon des quarts de travail, c'est-à-dire « tous les horaires autres qu'un horaire régulier de jour ». Le salarié devrait avoir le droit de refuser de faire des heures supplémentaires chez un premier employeur lorsqu'il doit se présenter au travail chez un second.

RECOMMANDATION 3 : les conflits d'horaire entre employeurs

La CCFTÉ recommande d'ajouter un article 59.0.2. libellé comme suit :

59.0.2. *Un salarié peut refuser de travailler, sans pénalité ni représailles, en raison d'un conflit d'horaires entre des employeurs lorsqu'il cumule plus d'un emploi pour une durée indéterminée.*

SECTION IV : LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Article 11 : Modification de l'article 69 : Les vacances

L'article 11 du projet de loi dit ceci :

69. *Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

Bien que la CCFTÉ reconnaisse une avancée sur la durée des vacances (trois semaines à partir de trois ans de service continu plutôt que cinq ans), la proposition est insuffisante puisque les congés annuels payés sont des éléments importants à considérer lorsqu'il est question de la conciliation famille-travail-études. Les temps d'arrêt en cours d'année pour passer du temps en famille sont des moments privilégiés. Pourtant, le Québec (10) figure en queue de peloton par rapport à l'Australie (20), la Nouvelle-Zélande (20), l'Allemagne

(24), le Danemark (25), la Suède (25), le Royaume-Uni (28) et la France (30) quant au nombre de congés annuels payés¹¹.

Les vacances et les jours fériés constituent des périodes au cours desquelles les travailleuses et travailleurs récupèrent, effectuent des travaux et des tâches domestiques ou bien s'occupent de leur santé et de celle des membres de leur famille. Ces moments privilégiés sont d'autant plus importants lorsque l'horaire quotidien surchargé contribue aux difficultés à concilier le travail et la vie familiale.

RECOMMANDATION 4 : les vacances après un an de service

La CCFTÉ recommande que l'article 69 soit libellé comme suit :

*69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie **un an de service continu** chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

RECOMMANDATION 5 : les vacances après cinq ans de service

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 69.0.1. libellé comme suit :

*69.0.1. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie **cinq ans de service continu** chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines continues.*

RECOMMANDATION 6 : les vacances avant un an de service

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 69.0.2. libellé comme suit :

*69.0.2. Un salarié doit cumuler, **avant** la fin d'une année de référence, **1,25 jour de congé annuel payé pour chaque mois de service continu.***

¹¹ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?* Québec, août 2013, p. 41.

[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1718_conciltravfamsante_qcpeutinspirpologouvautrespay s.pdf]

SECTION V.0.1 : LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE OU D'ACTE CRIMINEL

Article 16 : Modification de l'article 79.2 : La rémunération des journées d'absence

L'article 16 du projet de loi énonce ceci :

79.2. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. Les deux premières journées prises annuellement en vertu de l'article 79.1 sont rémunérées. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

L'actuel projet de loi prévoit la rémunération de deux journées de congé de maladie. Cela n'est pas suffisant, car des travailleuses et travailleurs malades vont au travail souvent au détriment de leur santé et de celle de leurs collègues.

De plus, depuis sa dernière réforme, la LNT autorise les personnes salariées à s'absenter pendant dix jours par année pour des obligations parentales ou familiales, mais aucun de ces congés n'est rémunéré. Cela est particulièrement problématique pour les personnes travaillant au salaire minimum. En pratique, s'absenter du travail devient trop onéreux pour ces personnes qui ne peuvent se priver d'une journée ou de plusieurs journées de salaire. L'impact sur celles-ci ainsi que sur leurs enfants peut être important dans un contexte où ils sont déjà défavorisés sur le plan socioéconomique.

La CCFTÉ constate que l'article 27 du projet de loi accorde le droit à deux journées de rémunération pour la salariée ou le salarié en cas de congé de maladie (article 79.2) et en cas de congé pour raisons familiales et parentales (article 79.7). Nous comprenons qu'il s'agit de quatre jours d'absence rémunérés. Cependant, le projet de loi ajoute :

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées lorsque le salarié s'absente du travail en application de ces deux articles au cours d'une même année.

Or, être une personne proche aidante n'immunise pas contre la maladie, bien au contraire. Ce statut¹² est même un facteur de risque :

¹² STATISTIQUE CANADA. *Être aidant familial : quelles sont les conséquences?*, Ottawa, 2015. [www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.htm#a6]

Diverses études ont par exemple illustré qu'une proportion élevée d'aidants familiaux devaient fréquemment s'absenter du travail et travailler moins d'heures (voir Keating et coll., 2013), qu'ils éprouvaient souvent du stress et pouvaient mettre leur propre santé à risque (voir Pinquart et Sörensen, 2003; Schulz et Sherwood, 2008), qu'ils devaient assumer des coûts financiers immédiats et à plus long terme (voir Keating et coll., 2013.)¹³.

La CCFTÉ appuie la recommandation du Regroupement des aidants naturels du Québec qui considère que les deux journées rémunérées pour responsabilités de proche aidant doivent s'additionner aux deux journées de maladie. En effet, le rôle de proche aidant est exigeant et il s'additionne à celui de travailleur.

RECOMMANDATION 7 : la rémunération des journées d'absence pour maladie et raisons familiales ou parentales

La CCFTÉ recommande que le paragraphe 2 de l'article 79.2 soit libellé comme suit :

79.2. Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième paragraphe de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. Les dix premières journées prises annuellement en vertu des articles 79.1 et 79.7 sont rémunérées. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu.

2.2 Les lacunes du projet de loi n° 176

La CCFTÉ identifie cinq lacunes importantes au projet de loi n° 176 : le droit de connaître à l'avance son horaire de travail; la bonification des congés fériés, chômés et payés; le droit de disposer de vraies périodes de pause; l'inclusion du proche aidant en matière de pratique interdite; et l'attestation du proche aidant par un professionnel.

2.2.1 Le droit de connaître à l'avance son horaire de travail

L'article 9 du projet de loi portant sur les horaires de travail prévoit que les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de faire des heures supplémentaires à moins de cinq jours de préavis. Bien que cette nouvelle disposition semble satisfaire des besoins de conciliation, nous déplorons que cet amendement fasse tomber sur les épaules des salariées et salariés le choix de refuser de faire des heures supplémentaires de travail puisqu'ils ne seront pas assurés que ces heures leur seront attribuées à nouveau.

Le droit de connaître à l'avance son horaire de travail est une revendication fondamentale parce que les travailleuses et travailleurs, particulièrement celles et ceux dont l'horaire est variable, ne peuvent tout simplement pas organiser leurs vies personnelle, familiale ou scolaire sans savoir à l'avance quel sera leur horaire de travail. De plus, une personne ne peut être constamment en attente d'être appelée pour aller

¹³ STATISTIQUE CANADA. *Être aidant familial : quelles sont les conséquences?*, Ottawa, 2015. [www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.htm#a6]

travailler. Rien dans la LNT ne stipule à quel moment l'employeur doit remettre l'horaire de travail. On observe beaucoup cette tendance à fournir l'horaire de travail moins d'une semaine à l'avance dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce de détail.

De plus, des emplois à forte demande (*high-strain jobs*) combinés à un faible niveau de contrôle de la part des employés peuvent engendrer une moins bonne qualité dans les relations familiales. En fait, il s'agit d'interférence émotionnelle. Cette dernière réduit la quantité et la qualité du temps passé en famille parce que les travailleuses et travailleurs se sentent dans l'incapacité de participer aux activités familiales. Ces derniers doivent se « remettre » de leur journée ou de leur semaine de travail. Ainsi, on peut facilement imaginer que le fait de travailler sur appel complique de manière importante la conciliation travail-famille-études.

L'étude québécoise de Pérodeau, Paquette, Brissette, St-Pierre, Bernier et Duquette¹⁴ menée en 2001 auprès de 48 professionnelles de la santé met en lumière comment le fait de pouvoir difficilement planifier les activités de proches aidants et familiales ou même de devoir annuler celles qui étaient prévues entraîne des frictions avec le conjoint et les enfants, fragilisant ainsi les rapports entre les conjoints. Les employeurs doivent adopter une organisation du travail conséquente en transmettant l'horaire de travail aux salariées et salariés. Cet horaire de travail peut être normal, soit 40 heures par semaine, ou les heures peuvent être étalées, après entente, sur une période maximale de quatre semaines.

RECOMMANDATION 8 : le devoir de l'employeur de transmettre l'horaire de travail

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 59.0.2. libellé comme suit :

59.0.2. *Un employeur doit transmettre au salarié son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables avant qu'il se présente au travail. Cet horaire de travail doit être conforme aux articles 52 et 53.*

¹⁴ PÉRODEAU, G., PAQUETTE, S., BRISSETTE, L., ST-PIERRE, C., BERNIER, D. et DUQUETTE, A. Professionnelles de la santé et précarité d'emploi : le défi de la conciliation travail-famille, *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, n° 20, 2001, p. 53-74.

2.2.2 La bonification des congés fériés, chômés et payés

La LNT dit ceci :

60. *Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :*

1^o le 1^{er} janvier;

2^o le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

3^o le lundi qui précède le 25 mai;

4^o le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

5^o le 1^{er} lundi de septembre;

6^o le deuxième lundi d'octobre;

7^o le 25 décembre.

Donc, il y a sept jours fériés, chômés et payés prévus par la LNT, auxquels s'ajoute la Fête nationale du 24 juin, régie par sa propre loi. Le lendemain de Noël (26 décembre) n'est pas considéré comme un jour férié, chômé et payé, alors que plusieurs personnes se déplacent pour aller visiter leur famille en cette période de festivités. Par manque de temps, ces déplacements deviennent impossibles pour les personnes qui travaillent loin de leur famille puisque seul le 25 décembre est considéré comme un jour férié, chômé et payé. Il est à noter que, dans certains milieux syndiqués, le 26 décembre est déjà considéré comme un jour férié, chômé et payé.

RECOMMANDATION 9 : l'ajout d'un congé férié, chômé et payé

La CCFTÉ recommande d'ajouter à l'article 60 l'alinéa 8 libellé comme suit :

8^o le 26 décembre.

De plus, les congés de Noël (25 décembre), du lendemain de Noël (26 décembre) et du Jour de l'An (1^{er} janvier) doivent pouvoir être reportés au jour ouvrable suivant ou précédent ou à tout autre moment selon la culture, la religion ou les vacances du conjoint ou de la conjointe de la personne salariée lorsqu'ils tombent un jour non travaillé pour la personne salariée.

2.2.3 Le droit de disposer de vraies périodes de pause

Selon le chercheur Angelo Soares¹⁵, l'absence de pauses au travail influe sur la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs, mais également sur la santé organisationnelle des entreprises. Julie Ménard, professeure et chercheuse au Département de psychologie de l'UQAM, estime que la productivité de l'entreprise est meilleure lorsque les salariées et salariés prennent du temps de pause durant la journée¹⁶.

Pourtant, les résultats de plusieurs études démontrent que les pauses ne sont pas très valorisées par les employeurs ni respectées par les travailleuses et travailleurs. La principale cause serait liée à la surcharge de travail. En effet, plus on est surchargé, moins on prend de pauses. Or, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) rappelle que les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes dans une journée moyenne, peu importe le taux d'emploi féminin dans le pays. Il faut donc en conclure que 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.

La SECTION V : LES REPOS de la LNT ne dit rien sur les pauses au travail. Elles peuvent être accordées par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur les rémunère et les inclut dans le calcul des heures travaillées.

RECOMMANDATION 10 : le droit à une pause rémunérée

La CCFTÉ recommande l'ajout de l'article libellé comme suit :

79.0.1. *Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié une pause avec salaire au-delà d'une période de travail de trois heures consécutives.*

2.2.4 L'inclusion du proche aidant en matière de pratique interdite

L'alinéa 6 de l'article 122 de la LNT énonce ceci :

122. *Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :*
[...]

¹⁵ SOARES, Angelo. *Le temps d'une pause : la santé et le travail (in)humain*, Université du Québec à Montréal, Montréal, 2014, p. 7.

[www.mouvementsmq.ca/sites/default/files/article_pauses_angelo_soares_final.pdf]

¹⁶ JOBBOOM. *Prendre une pause pour mieux travailler*. [www.jobboom.com/carriere/prendre-une-pause-pour-mieux-travailler]

6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Ce même alinéa de la SECTION II : RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE ne mentionne pas explicitement qu'il est interdit de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction lorsqu'il agit comme proche aidant ou qu'il s'agit d'un parent. Par souci de cohérence, l'article 122 devrait être amendé pour tenir compte des nouvelles définitions de « parent » et de « proche aidant » contenues aux articles 17 et 18 du projet de loi n° 176.

De plus, l'actuel alinéa 6 de l'article 122 de la LNT exige du salarié qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations parentales et familiales, s'il refuse de travailler. À notre connaissance, les salariées et salariés demandent généralement le soutien de leur entourage avant de refuser de faire des heures supplémentaires. De plus, c'est à l'employeur de décider s'il s'agit de moyens raisonnables, et ce, à partir de critères plus ou moins discrétionnaires. C'est pour ces raisons que la CCFTÉ propose une modification de l'alinéa 6.

RECOMMANDATION 11 : la prise en compte explicite du proche aidant en matière de pratique interdite

La CCFTÉ recommande que l'alinéa 6 de l'article 122 soit libellé comme suit :

*6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant **d'un parent au sens de l'article 79.6.1** ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.*

2.2.5 L'attestation du proche aidant par un professionnel

L'alinéa 18(b) ainsi que les articles 19 et 20 du projet de loi stipulent que les proches aidants peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations parentales et familiales ainsi qu'en raison de maladie grave, potentiellement mortelle, ou d'accident grave. Dans ces cas, le statut de proche aidant doit être attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.

La CCFTÉ s'interroge sur la signification du terme « professionnel ». S'agit-il de toute personne qui est titulaire d'un permis délivré par un ordre et qui est inscrite au

tableau de ce dernier, tel qu'il est défini au *Code des professions*¹⁷? Inclut-il les professions d'exercice exclusif et les professions à titre réservé? La CCFTÉ ne veut pas que le terme « professionnel » soit interprété de manière restrictive en signifiant seulement le médecin traitant. Ce dernier est particulièrement difficile à joindre, et ce, compte tenu du nombre de patientes et patients à rencontrer. À l'heure actuelle, il y a environ 23 professions reconnues dans le domaine de la santé et des services sociaux au Québec¹⁸. La nouvelle LNT en tiendra-t-elle compte?

De manière générale, il y a une seule personne qui agit comme proche aidante dans une famille. Cependant, il est possible qu'elle doive se faire remplacer par un autre membre de la famille pour assurer les soins quotidiens ou les rendez-vous médicaux. Dans ce cas, est-ce que cet autre membre de la famille sera considéré comme proche aidant lorsqu'il aura à s'absenter du travail? Devra-t-il obtenir également une attestation d'un professionnel de la santé et des services sociaux? La CCFTÉ est inquiète de l'interprétation et de l'application de cette exigence faite aux salariées et salariés dans la nouvelle LNT. Des précisions devront être apportées au projet de loi ou aux prochains règlements.

¹⁷ LÉGISQUÉBEC. *Code des professions* (Chap. C-26), Chapitre I : Définitions et application, alinéa 1(c). [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-26>]

¹⁸ LÉGISQUÉBEC, *op. cit.*, Annexe I.

CONCLUSION

La CCFTÉ est engagée à la construction d'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères de la vie privée, du travail et de la collectivité. Elle considère que le projet de loi n° 176 déposé par le gouvernement apporte des améliorations visant à favoriser la conciliation famille-travail-études. Il s'agit là d'une avancée.

Cependant, la CCFTÉ aurait préféré une révision en profondeur de la LNT, surtout quand on sait que les délais sont importants entre les diverses modifications législatives adoptées depuis 1979. Elle souhaite qu'un projet de loi amélioré soit adopté avant la fin de la session parlementaire, ce qui éviterait ainsi une promesse électorale non tenue. Les familles québécoises méritent mieux que cela, soit des mesures structurantes de conciliation famille-travail-études.

La CCFTÉ propose 11 recommandations concernant les congés pour maladie et pour raisons familiales et parentales; les heures supplémentaires; les horaires de travail; les vacances; les jours fériés; les pauses et le choix entre une rémunération et un congé compensatoire. Elle demeure disponible pour discuter de ses propositions.

La CCFTÉ souhaite qu'après les modifications apportées au projet de loi n° 176, une campagne d'information importante se tienne auprès de l'ensemble des employeurs et des salariées et salariés, et ce, plus spécifiquement à l'intention des parents et des proches aidants.

La CCFTÉ rappelle qu'elle désire toujours que le gouvernement mette en place une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études. La LNT est une pièce importante de ce plan global.

Il est urgent d'agir!

ANNEXE A

La liste des 11 recommandations de la CCFTÉ

RECOMMANDATION 1 : l'étalement des heures de travail

La CCFTÉ recommande que l'article 53 soit libellé comme suit :

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier paragraphe soit nécessaire.

Une personne ou un groupe de personnes peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire. Dans ce cas, la condition suivante s'applique également :

1^o une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

RECOMMANDATION 2 : les heures supplémentaires

La CCFTÉ recommande que l'alinéa 1 de l'article 59.0.1. soit libellé comme suit :

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler sans pénalité ni représailles :

1^o plus d'une heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures.

RECOMMANDATION 3 : les conflits d'horaire entre employeurs

La CCFTÉ recommande d'ajouter un article 59.0.2. libellé comme suit :

59.0.2. Un salarié peut refuser de travailler, sans pénalité ni représailles, en raison d'un conflit d'horaires entre des employeurs lorsqu'il cumule plus d'un emploi pour une durée indéterminée.

RECOMMANDATION 4 : les vacances après un an de service

La CCFTÉ recommande que l'article 69 soit libellé comme suit :

*69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie **un an de service continu** chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

RECOMMANDATION 5 : les vacances après cinq ans de service

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 69.0.1. libellé comme suit :

*69.0.1. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie **cinq ans de service continu** chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines continues.*

RECOMMANDATION 6 : les vacances avant un an de service

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 69.0.2. libellé comme suit :

*69.0.2. Un salarié doit cumuler, **avant** la fin d'une année de référence, **1,25 jour de congé annuel payé pour chaque mois de service continu.***

RECOMMANDATION 7 : la rémunération des journées d'absence pour maladie et raisons familiales ou parentales

La CCFTÉ recommande que le paragraphe 2 de l'article 79.2 soit libellé comme suit :

*79.2. Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième paragraphe de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. Les **dix** premières journées prises annuellement en vertu des articles 79.1 et 79.7 sont rémunérées. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu.*

RECOMMANDATION 8 : le devoir de l'employeur de transmettre l'horaire de travail

La CCFTÉ recommande l'ajout d'un article 59.0.2. libellé comme suit :

*59.0.2. Un employeur **doit** transmettre au salarié son horaire de travail au moins cinq jours ouvrables avant qu'il se présente au travail. **Cet horaire de travail doit être conforme aux articles 52 et 53.***

RECOMMANDATION 9 : l'ajout d'un congé férié, chômé et payé

La CCFTÉ recommande d'ajouter à l'article 60 l'alinéa 8 libellé qui suit :

8° le 26 décembre.

RECOMMANDATION 10 : le droit à une pause rémunérée

La CCFTÉ recommande l'ajout de l'article 79.0.1. libellé comme suit :

*79.0.1. Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur **doit accorder au salarié une pause avec salaire** au-delà d'une période de travail de trois heures consécutives.*

RECOMMANDATION 11 : la prise en compte du proche aidant en matière de pratique interdite

La CCFTÉ recommande que l'alinéa 6 de l'article 122 soit libellé comme suit :

*6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant **d'un parent au sens de l'article 79.6.1** ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.*

ANNEXE B

La liste des membres de la CCFTE

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
- Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APÉTUL)
- Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
- Au bas de l'échelle
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Comité de soutien aux parents étudiants de l'UQAM (CSPE-UQAM)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
- Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF)
- Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)
- Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ)
- Regroupement Naissance-Renaissance (RNR)
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec
- Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)