



LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Rencontre d'échanges

Mardi 5 septembre 2017, 10 :30 – 11 :30

Avis présenté par l'Afeas au Ministère du travail du Québec

Organisme sans but lucratif fondé en 1966, l'Afeas regroupe 7 668 Québécoises qui travaillent bénévolement au sein de 220 groupes locaux répartis dans 11 régions.

Association féministe, dynamique et actuelle, elle donne une voix aux femmes pour défendre leurs droits et participer activement au développement de la société québécoise.

Grâce à l'éducation et l'action sociale concertée, l'Afeas concourt à la construction d'une société fondée sur des valeurs de paix, d'égalité, d'équité, de justice, de respect et de solidarité. Elle vise l'autonomie des femmes sur les plans social, politique et économique afin qu'elles puissent participer de plain pied à la vie démocratique du Québec.

Son organisation « terrain » favorise l'expression des points de vue de ses membres sur les enjeux sociaux et sur les orientations de leur organisation. C'est d'ailleurs grâce à ses membres bénévoles que l'Afeas remplit sa mission.

Depuis sa fondation, l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société demeure incontestablement le leitmotiv de l'Afeas. Conséquemment, elle travaille sur différents enjeux concernant les Québécoises et les Canadiennes, notamment,

- l'égalité entre les femmes et les hommes et leur accès aux instances démocratiques à tous les niveaux ;
- la sécurité financière des femmes tout au long de leur vie, incluant lors de leur retraite, entre autres grâce à la reconnaissance du travail non rémunéré des femmes au sein de la famille, comme mères et aidantes ;
- l'accès à l'éducation, à l'équité salariale, aux métiers non traditionnels, à des mesures de conciliation famille-travail-études ;
- l'accès à des mesures pour contrer la violence envers les filles et femmes ;
- l'accès à des services de santé de qualité dans tous les milieux, etc.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source complète.

Afeas : 5999, rue de Marseille, Montréal, Québec, H1N 1K6
514 251.1636 – info@afeas.qc.ca -- www.afeas.qc.ca

Rédaction : Hélène Cornellier, Consultante en communication, Responsable des dossiers pour l'Afeas

Introduction

En février 2017, lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, la ministre responsable du Travail, madame Dominique Vien, a annoncé la révision ciblée de la *Loi sur les normes du travail*, afin de mieux refléter les changements dans les milieux de travail, en portant une attention particulière à la conciliation travail-famille et à la qualité de vie au travail des salariés, tout en augmentant les gains de productivité pour les entreprises.

Lors de ce même rendez-vous le ministre de la Famille, monsieur Sébastien Proulx, a annoncé que le gouvernement se dotera d'un plan d'action concerté en matière de conciliation travail-famille-études. À cet effet, le gouvernement mènera des travaux interministériels pour convenir d'une position concertée sur la finalité, les principes directeurs, les orientations et les axes d'intervention du plan d'action concerté en matière de conciliation travail-famille-études. Il mènera aussi des consultations auprès de la population, de partenaires et de groupes ciblés pour alimenter les travaux d'élaboration du plan d'action.

Cette convergence des travaux en lien avec la conciliation famille-travail-études ne peut que profiter aux familles québécoises et aux entreprises pour lesquelles elles travaillent. Un pas important, en 2017-2018, si ces travaux s'interrelient, déteignent l'un sur l'autre pour éviter que les travailleuses et travailleurs ne puissent se prévaloir de droits par ailleurs prévus dans un programme. C'est donc avec grand plaisir que l'Afeas y participe avec ses questions, ses réflexions et ses recommandations.

En avant-propos, des notes pour clarifier l'utilisation par l'Afeas de certains termes :

Note 1 : Dans un souci d'alléger le texte, nous utiliserons ici le terme « aidante(s) », incluant les « aidant(s) » car les femmes en très grande majorité assument ce rôle.

Note 2 : L'Afeas utilise le terme « aidants / aidants » pour identifier les personnes qui aident leurs proches malades, handicapés, âgées. Elle n'utilise pas les termes « aidante naturelle » car ce rôle au sein de la famille n'est pas « naturel » mais bien « culturel ». Par ailleurs, il nous semble redondant de les qualifier de « proches » aidantes et « proches » aidants, car ce sont les proches qui reçoivent cette aide et non des étrangers, tout comme il n'est pas pertinent de les nommer « soignante ou soignant », même si leur rôle, dans certains cas, dépasse largement le spectre de leurs responsabilités, absence de services oblige.

A – Tenir compte de la nécessaire conciliation famille-travail-études

La ministre responsable du Travail a choisi l'angle de la conciliation travail-famille et la qualité de vie des salariés pour améliorer la *Loi des normes du travail* en 2017.

A.1. Un ordre d'importance pour trouver des solutions acceptables

Pour l'Afeas, si on veut bien déterminer les mesures et actions nécessaires pour soutenir la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs, il faut se baser sur le fait qu'ils (1) passent leur vie au sein de la famille et (2) une partie seulement sur le marché du travail rémunéré. Tout en ne niant pas l'importance du travail rémunéré pour l'autonomie financière des individus et le bon fonctionnement économique du Québec, l'Afeas souhaite replacer les valeurs FAMILLE et TRAVAIL à leur juste place et y ajouter les ÉTUDES que reprennent de très nombreux adultes. Par conséquent l'Afeas propose la définition suivante de la conciliation famille-travail-études :

La **conciliation famille-travail-études** consiste en un ensemble organisé d'actions pour faciliter l'articulation des responsabilités familiales et sociales, professionnelles et de formation et pour permettre le développement harmonieux des membres de la famille, ainsi qu'un cheminement professionnel continu pour les travailleuses et travailleurs, incluant le volet de la formation.

A.2. La reconnaissance du travail au sein de la famille, essentiel à la société

Celles qui assument les responsabilités liées aux enfants comme mères, qu'elle soient travailleuses ou étudiantes, doivent fournir une double / triple journée de travail pour assurer le développement et le bien-être de leur famille et assurer leurs obligations professionnelles et/ou de formation.

Du côté des aidantes qui assument une grande partie du travail d'aide et de soins auprès de leurs proches malades, handicapés et en perte d'autonomie, celles-ci peuvent aussi avoir à concilier un emploi rémunéré, des études et/ou les soins des enfants à la maison ?

Tout ce travail non rémunéré, dit « invisible », est essentiel à la survie de la société et allège les dépenses du gouvernement qui n'a pas à payer pour ces services fournis par les familles dont une grande majorité des aînés habitent toujours à domicile.

En 2015, les personnes âgées de 65 ans et plus constituent 17,6% de la population totale du Québec; 86,3% d'entre elles vivent à domicile, 10,7% en résidence privée, 2,3% en CHSLD et 0,8% en ressources intermédiaires ou familiales; (...).¹

La *Loi des normes du travail* doit donc trouver des solutions pour soutenir les travailleuses / étudiantes qui ont des responsabilités familiales comme parents et aidants.

B : Améliorer la situation des travailleuses et travailleurs

Suivent les réflexions, questions et recommandations de l'Afeas en lien avec les différentes sections de la *Loi des normes du travail* du Québec.

L'Afeas recommande, de manière générale, de :

- effectuer des analyses différenciées selon le sexe (ADS) avant la mise en place de nouvelles mesures et sur les mesures déjà en place pour vérifier leurs impacts sur les femmes et sur les hommes.
- modifier la Loi et ses règlements en fonction des constats de ces analyses.

B.1. Champ d'application de la Loi

L'Afeas demande les raisons sous-jacentes aux alinéas 2 et 5 de l'article 3 qui dit que « La présente loi ne s'applique pas : (2^e par.) au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde... (...) exercée de façon ponctuelle, sauf si (...); (5^e par.) à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le (...).

L'Afeas recommande, en regard de l'exclusion à l'article 3, 2^o, de :

- reconnaître et assujettir aux lois du travail le statut des personnes préposées aux bénéficiaires à domicile (employées de façon privée). (1992)
- inclure, dans les situations où la personne qui emploie n'a pas comme but de faire des profits, les personnes employées dont la fonction exclusive est de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, handicapée ou âgée même lorsqu'elle effectue des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins de cette personne. (1999)

¹ Ministère de la Famille, *La famille en valeur - Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes aînées 2017-2022*, Gouvernement du Québec, 2016, pp. 18-19.

L'Afeas recommande aussi de:

- assujettir au salaire minimum les handicapés (1975) et tous les salariés et toutes les salariées. (1989)
- accorder les mêmes droits à toute personne salariée, quel que soit son statut d'emploi (temps plein, temps partiel, occasionnel, sur appel, etc.). (2000)
- reconnaître les bénéficiaires du programme Assistance-emploi qui exécutent des travaux communautaires comme des travailleurs et des travailleuses. (1994)
- ajouter un congé pour assistance à un congrès à titre bénévole en tant que délégué officiel ou déléguée officielle, comme motif accepté dans les congés sociaux des travailleurs et travailleuses. (1990)

B.2. Salaire

De quelle manière la *Loi sur les normes du travail* tient-elle compte de la *Loi sur l'équité salariale*? Crée-t-elle une obligation pour les employeurs de la respecter?

L'Afeas recommande, entre autres, de :

- obliger les entreprises qui ont des travailleurs à domicile à leur emploi à verser à leurs employés un salaire équivalent à celui qui est versé dans l'entreprise pour le même nombre d'heures et pour un travail de même nature. (1974)

En ce qui concerne le salaire minimum, dont il ne sera pas question dans cette révision de la Loi, quelle est la progression prévue par la Commission des normes du travail à cet égard dans les années futures?

L'Afeas recommande de :

- augmenter le salaire minimum afin de permettre à une personne qui travaille 40 heures par semaine, d'avoir un revenu annuel au-dessus du seuil de faible revenu, avant impôt, établi par Statistique Canada. (2008)

B.3. Jours fériés, chômés et payés

L'Afeas recommande, eu égard des congés fériés, de :

- reporter à un autre jour ouvrable les congés fériés qui coïncident avec un jour de repos de l'employée ou l'employé. (1987)

B.4. Congés annuels payés

Pourquoi exclure les catégories suivantes de travailleuses et travailleurs? L'article 77 dit que « Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes : (2^e par) un étudiant employé dans une colonie de vacances ou (...); (7^e par) un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

Par ailleurs, l'Afeas ne peut qu'être favorable à des mesures qui donnent aux parents de meilleures vacances pour leur permettre de passer du temps de qualité avec leur famille.

B.5. Repos

L'Afeas recommande, afin de permettre aux personnes salariées de répondre aux différentes responsabilités autres que professionnelles, de :

- obliger les magasins / commerces à donner deux jours de congé consécutifs (quarante-huit heures) aux personnes en emploi. (1997)
- prévoir que les personnes employées dans les magasins /commerces ne travaillent qu'une fin de semaine sur deux. (1997)

B.6. Absences pour cause de maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel

Selon la Loi, un salarié (article 79.1, 1^{er} alinéa) peut s'absenter pendant une période d'au plus 26 semaines / 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident. Elle ajoute (article 79.1, 2^e alinéa) que le salarié peut s'absenter pendant une période d'au plus de 104 semaines dans des circonstances particulières. À la fin de cette période d'absence, 26 ou 104 semaines, l'employeur doit réintégrer le salarié dans les conditions prévues par la Loi.

Pourtant, l'article 79.4, 2^e alinéa, dit que « Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier (...) si les circonstances, selon le cas, de la maladie, (...) constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances. »

Comment expliquer cet alinéa qui permet à l'employeur de faire ce que le 1^{er} alinéa lui interdit de faire?

B.7. Absences et congés pour raisons familiales et parentales

Si la Loi des normes du travail veut tenir compte de l'incontournable conciliation famille-travail-études, elle doit prévoir des droits tant pour les parents qui prennent soin des enfants que pour les aidantes/aidants qui prennent soin d'un proche âgé, en perte d'autonomie, handicapé ou malade.

L'Afeas recommande de :

- harmoniser les modalités pour les absences et congés pour responsabilités parentales et familiales, de façon automatique, avec les lois sur le Régime québécois d'assurance parentale et sur l'Assurance-emploi pour la prestation de compassion ou toute autre loi qui octroie des droits à cet effet aux travailleuses et travailleurs.
- élargir les listes de personnes ciblées pour l'aide aux proches apportée par les travailleuses et travailleurs en utilisant la liste de l'Assurance-emploi pour les prestations de compassion;
- prévoir, lors d'une absence du travail pour donner des soins à un proche, des mesures de réinsertion en emploi par l'entreprise, incluant de la formation et la mise à jour des connaissances et des compétences.

La Loi prévoit à l'article 79.7, 1^{er} alinéa, 10 journées pour les obligations parentales et familiales pour son enfant ou celui de son conjoint, son conjoint, son père ou sa mère, son frère ou sa sœur, un de ses grands-parents.

L'Afeas recommande de :

- inclure des congés payés pour responsabilités parentales (et familiales) lorsque la présence d'un des parents est requise auprès d'un enfant (ou la présence est nécessaire auprès d'un proche dans le besoin). (1989)
- élargir les listes de personnes ciblées pour l'aide apportée par les travailleuses et travailleurs en utilisant la liste de l'Assurance-emploi pour les prestations de compassion.

La Loi permet à l'article 79.8, 1^{er} alinéa, une absence de 12 semaines / 12 mois en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident pour son enfant, son conjoint, l'enfant de son conjoint, son père ou sa mère, le conjoint de son père ou de sa mère, son frère ou sa sœur, un de ses grands-parents

L'Afeas recommande de :

- harmoniser les critères d'admissibilité aux prestations de compassion de l'Assurance-emploi en ce qui concerne la durée du congé de compassion, soit 26 semaines / 12 mois. (2017)
- harmoniser la liste des proches pour lesquels un congé est demandé avec la Loi sur l'assurance-emploi pour les prestations de compassion. (2017)
- maintenir le lien d'emploi des travailleuses et travailleurs qui aident leur (s) proche(s).

B.8. Les règlements

À l'article 89, par. 6, 6.1 et 6.1.1, de la Loi, ne faut-il pas ajouter les personnes qui s'absentent pour aider un proche tel qu'établi aux articles 79.7 et 79.8?

B.9. Temps partagé et horaires flexibles

L'organisation du travail connaît de nombreuses transformations depuis des années. Plusieurs employeurs, en accord avec les employés, ont établi des pratiques variées pour faciliter la conciliation famille et travail : horaire flexible, temps partagé, semaine comprimée, journée de douze heures en usine.

L'Afeas recommande, pour assurer des conditions de travail adéquates aux personnes salariées dans le cadre d'emplois dits atypiques, de :

- développer des mécanismes pour faciliter et régir le travail à temps partagé et l'utilisation des horaires variables. (1989)
- inciter les employeurs et employeuses à une plus grande ouverture face aux différentes formes de travail à temps partiel afin d'aider les employés et employées à concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, sans mettre en péril leur sécurité d'emploi. (1994)
- favoriser l'implantation de programmes d'aménagement du temps de travail et de réduction du temps de travail sur une base volontaire de la part des employées et employés. (2000)

C. Pour lutter contre la pauvreté des aidantes et aidants

Cette partie est hors révision de la Loi des normes du travail mais devrait faire partie des réflexions entre les différents ministères pour soutenir les aidantes et aidants lorsqu'il s'absentent du travail pour donner des soins à un proche, comme c'est le cas des parents dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

L'Afeas recommande de :

- mettre en place des prestations d'aide aux proches avec les mêmes paramètres que les prestations de maternité, paternité et parentales, via le Régime d'assurance parentale qui deviendrait le Régime québécois d'assurance familiale pour les parents et les aidantes/aidants. (2004)
- mettre en place des crédits de rente de retraite, équivalents à 60% du salaire industriel moyen (SIM) pour la durée de la période dévouée à un proche. (2004)
- transformer les crédits d'impôt non remboursables pour aidante ou personne en perte d'autonomie en crédits d'impôt remboursables. (2017)