



Conseil de la famille
et de l'enfance

Mémoire sur le projet de loi 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*

**Audiences de la Commission de l'économie et du travail
le 3 décembre 2002**

Conseil de la famille
et de l'enfance
Québec 

900, boul. René-Lévesque Est, Place Québec, 8^e étage, bureau 800, Québec (QC) G1R 6B5
Téléphone : (418) 646-7678 Télécopieur : (418) 643-9832 Courriel : conseil.famille.enfance@cfe.gouv.ca

Mémoire sur le projet de loi 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*

**Audiences de la Commission de l'économie et du travail
Le 3 décembre 2002**

1. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle : plus qu'un objectif, une question de survie personnelle et collective

La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle est plus qu'un objectif, c'est une question de survie à double titre : d'abord pour l'équilibre des familles, ensuite pour l'équilibre démographique.

Dans son avis sur la situation démographique du Québec¹, le Conseil rappelait, en avril dernier, qu'améliorer les conditions de travail des jeunes adultes devrait être une priorité si l'on veut favoriser la natalité. C'est en effet entre 20 et 35 ans qu'on retrouve, de tout temps, au Québec, le plus grand nombre de naissances. Les Québécois et les Québécoises souhaitent avoir 2 enfants en moyenne, mais ils révisent leur projet ou l'abandonnent carrément au fur et à mesure qu'ils font face aux contraintes d'être parents. Or, l'organisation du travail fait partie des principaux freins à la réalisation du désir d'enfant. C'est pourquoi le Conseil est d'avis qu'il est grand temps d'examiner les lois et les façons de faire pour lever ces obstacles. La *Loi sur les normes minimales de travail*, qui définit les conditions de travail de 1,6 M de personnes, dont une grande proportion sont des jeunes de moins de trente ans, est un outil majeur pour agir en ce sens.

Ces dernières années, le monde du travail a été complètement transformé par la progression du travail atypique et des horaires non usuels, qui vont de pair avec la précarité financière. On sait maintenant que ce sont les familles dont le revenu se situe entre 20 000 et 30 000 \$ qui doivent le plus composer avec des horaires difficiles : seulement 9 % de ces familles ont des horaires réguliers pour les deux parents. Ainsi, ce sont les jeunes et les bas salariés qui sont le plus aux prises avec le conflit emploi-famille. Pas étonnant que le taux de séparation des couples avec horaire atypique de soir et de fin de semaine soit le double de celui des familles avec horaires réguliers. Même chose pour l'indice de dépression chez les femmes : de 2,8 pour celles qui bénéficient d'un travail de jour, il passe à 3,8 pour celles qui ont un moins bel horaire, et à 4,1 pour les femmes partageant avec leur conjoint un horaire atypique².

¹ Conseil de la famille et de l'enfance, *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*. Avis, Québec, Publications du Québec, 2002, 110 p.

² Données tirées de l'article de Marie Couette, « *Les petits salariés ont plus de mal à concilier vie de famille et travail* », Le Soleil, 20 novembre 2002, citant la démographe Évelyne Lapierre-Adamcyk de l'Université de Montréal.

Certes, il y a un coût à l'introduction de conditions facilitantes pour minimiser le conflit emploi-famille, mais le coût de l'absence de mesures est encore plus élevé. Des chercheurs ont estimé les coûts du conflit emploi-famille pour l'ensemble des entreprises canadiennes à 2,7 milliards \$, et les frais de santé publique à 426 M \$³ : de quoi faire réfléchir.

2. Des changements aux conditions minimales de travail pour améliorer la qualité de vie des familles : une modernisation qui s'impose

Le Conseil est heureux des changements proposés aux conditions minimales de travail qui amélioreront la qualité de vie des familles. Dans plusieurs cas, il s'agit de rétablir des injustices qui ont cours depuis trop longtemps. Le Conseil salue donc le courage du gouvernement d'inclure ces modifications dans son projet de modernisation de la Loi.

Les gardiennes et gardiens de personnes et les domestiques

En particulier, le Conseil soutient l'inclusion des gardiennes et gardiens de personnes et des domestiques au groupe des travailleuses et travailleurs assujettis à la Loi. Nous sommes conscients qu'il s'agit plutôt d'une acceptation de principe et qu'il reste beaucoup de travail à faire pour en préciser l'application. Il n'en demeure pas moins que c'est un premier pas vers l'élimination de la discrimination dont sont victimes ces personnes. Le Conseil estime toutefois que les délais de mise en œuvre sont trop longs.

Le harcèlement psychologique au travail et ses impacts sur la famille

De la même façon, le Conseil appuie l'introduction des nouvelles dispositions concernant le harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique en milieu de travail est un problème réel. Bien souvent, c'est une façon déguisée de congédier quelqu'un pour un motif autre que sa compétence en poussant une personne à démissionner d'elle-même. En donnant une définition de ce fléau, en obligeant l'employeur à fournir un milieu exempt de ce type de comportement et en instaurant un recours pour les personnes qui en sont victimes, la Loi fournira enfin un outil pour commencer à l'enrayer. Le harcèlement est une forme insidieuse de violence, qui mine à petit feu la personne qui en fait l'objet, et qui a de graves conséquences pour elle-même et pour sa famille. Avant de comprendre ce qui lui arrive, la personne victime d'agressions répétées à coup d'attitudes, de paroles, d'actes ou de gestes portant atteinte à son intégrité, restera souvent en poste jusqu'à ce qu'elle tombe malade, physiquement ou

³ DUXBURY, Linda, HIGGINS, Chris, JOHNSON, Karen, *An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada*, s.l., June 1999, 98p. (Rapport de recherche soumis à Santé Canada)

psychologiquement. Ce n'est qu'en dernier ressort qu'elle démissionnera. Il ne s'agit pas seulement de la perte de revenus pour la famille, mais de dommages qui parfois demeureront permanents.

Le fait de reconnaître cette situation dans la *Loi sur les normes minimales du travail* est un moyen de signifier aux personnes qui pratiquent cette forme de violence que ces agissements sont inacceptables et qu'ils ne seront plus tolérés par l'organisation. Le harcèlement psychologique au travail coûte déjà très cher aux milieux de travail; devons-nous attendre, pour agir, qu'il supplante les maux de dos à ce chapitre? Ce problème, maintenant bien documenté, est reconnu dans le monde occidental et plusieurs États, comme la France, ont déjà légiféré à ce sujet.

Les absences pour raisons familiales

Quant aux absences pour responsabilités familiales, le Conseil reconnaît que le projet de loi fait un grand pas dans la bonne direction en élargissant le droit de s'absenter non plus seulement pour donner des soins à son enfant mineur, mais également à ses proches. Dorénavant, en acceptant qu'une travailleuse ou un travailleur s'absente pour s'acquitter de responsabilités envers son conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint, son père ou sa mère, ses frères et sœurs, ou encore ses grands-parents, on permet enfin que la solidarité familiale ne soit plus perçue comme une pratique déloyale envers son employeur.

C'est donc avec satisfaction que nous accueillons l'introduction d'une disposition permettant aux salariés de s'absenter sans salaire pendant un maximum de trois mois pour prendre soin d'un proche lors d'accident ou de maladie grave.

Pour ce qui est de faire face aux urgences ponctuelles, la nouvelle disposition prévoyant dix jours d'absence sans solde pour raisons familiales apportera un peu d'oxygène aux personnes aux prises avec ces obligations. Cependant, le Conseil souhaite plus de flexibilité dans l'utilisation de ces congés : on devrait pouvoir les prendre en demi-journées. De plus, nous considérons que les responsabilités familiales sont des obligations civiles au même titre que les responsabilités professionnelles. Notre société a bien intégré les impératifs de la production; mais si nous voulons accorder une certaine valeur aux activités entourant la reproduction, la Loi devrait prévoir, par principe, au moins une journée d'absence rémunérée.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Le Conseil appuie également l'allongement à 26 semaines de la période maximale allouée aux absences pour cause de maladie ou d'accident du salarié, ainsi que la protection accordée du retour dans le poste habituel et le maintien de la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives. Ces événements étant par définition en dehors du contrôle d'une personne, il est

normal qu'elle ait la possibilité de réintégrer son poste et qu'elle n'encoure pas de pénalité au titre de la retraite et des assurances.

Durée du travail

D'autre part, le Conseil est particulièrement heureux que le projet de loi reconnaisse le principe et accorde aux travailleurs le droit de refuser de faire du temps supplémentaire au-delà d'une certaine limite. Il s'agit là d'un geste significatif vers la reconnaissance d'un meilleur équilibre entre l'univers du travail et celui de la vie familiale ou personnelle. La disposition visant à fixer à 32 heures consécutives la durée minimale de repos hebdomadaire va dans le même sens, même si 36 heures nous aurait paru plus bénéfique. Cependant, le Conseil s'inquiète que la Loi n'établisse pas à 8 heures la journée normale de travail et des abus que cette absence de balise peut entraîner.

Congés parentaux

Pour ce qui est des congés parentaux, le Conseil appuie sans réserve les modifications proposées. Le projet de loi prévoit des périodes d'absence similaires à la durée des prestations des régimes de remplacement du revenu, soit le régime d'assurance-emploi ou le régime d'assurance parentale, lorsque ce dernier sera en vigueur. Il s'agit là d'une mesure d'harmonisation rendue nécessaire par les changements survenus en cette matière. Par ailleurs, le maintien de la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives viendra atténuer une partie des impacts négatifs à long terme qui existaient lorsqu'une personne, très souvent une femme, s'absentait du travail pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Un autre changement majeur est sans contredit la garantie de retour, après le congé parental, dans le poste habituel de travail, plutôt que dans un poste comparable.

3. Les améliorations à apporter au projet de loi

Protéger le temps familial : l'augmentation du nombre minimal de semaines de vacances annuelles

Sans minimiser l'importance des modifications proposées dans le projet de loi, le Conseil veut attirer l'attention sur une dimension que le projet de loi ne couvre pas, mais qui n'en est pas moins primordiale pour tous les travailleurs, et en particulier pour ceux et celles qui vivent avec des enfants : la durée des vacances.

Le Conseil a maintes fois souligné que les journées pédagogiques, le congé de Noël, la semaine de relâche hivernale et les vacances scolaires sont des périodes où l'on enregistre des « pics » de tension dans le conflit emploi-famille. Lorsque les services de garde en milieu scolaire sont fermés, beaucoup de

parents doivent s'absenter du travail pour être présents auprès de leurs enfants, et peu d'entre eux bénéficient du nombre de congés suffisants pour faire face à la situation. Cela est d'autant plus difficile que le Québec est, parmi l'ensemble des pays occidentaux, celui où les enfants passent le moins de jours à l'école.

La *Loi sur les normes minimales de travail* prévoit actuellement 10 jours de vacances payées pour les salariés qui ont cumulé entre un an et 5 ans de service continu, et 15 jours pour ceux qui ont accumulé 5 ans et plus. En comparaison, la durée *minimale* des vacances, pour tout travailleur, dès la première année de travail, est de 20 jours au Royaume-Uni, 24 jours en Allemagne, 25 jours en France, et 30 jours en Autriche⁴. Le Québec se situe donc à ce chapitre loin derrière les pays européens. Seuls les États-Unis, où aucun congé statutaire n'est prévu par la loi, font exception à la règle.

La précarisation des emplois a aussi pour conséquence qu'il est plus difficile pour les travailleurs d'accumuler l'ancienneté suffisante auprès du même employeur pour avoir accès à la troisième semaine de vacances payées. Également, les personnes rémunérées au salaire minimum n'ont souvent pas les moyens de se prévaloir de la troisième semaine de congé sans solde qui figure dans la Loi.

La transformation du marché du travail a aussi provoqué l'apparition du phénomène des vacances fractionnées, et la *Loi sur les normes minimales de travail* n'aide pas à contrer ce phénomène, bien au contraire. Parce que la Loi fixe à deux semaines la durée minimale des vacances annuelles pour beaucoup de travailleurs, il est devenu quasiment « suspect » de s'absenter plus longtemps pour les vacances. Ainsi, en ce moment, au Québec, plus de la moitié de la population ne réussit pas à partir en vacances au moins une fois par année. La situation s'est grandement détériorée comparativement aux années soixante-dix. À titre d'exemple, en 1970, 75 % des Montréalais prenaient la route des vacances, comparativement à 56 % en 1995⁵. Il y a trente ans, la majorité des familles partaient en voyage pour une semaine à quinze jours, alors qu'aujourd'hui, on fait de courts séjours de trois ou quatre jours à l'extérieur du foyer, on allonge une fin de semaine, etc. Non seulement les familles se sont-elles appauvries, mais les exigences accrues en terme de disponibilité au travail concourent à effriter le droit aux vacances. Les pénuries de main-d'œuvre accélèrent aussi la tendance, puisque près du tiers des employeurs augmentent la charge de travail de leurs employés lorsqu'ils sont confrontés à ce problème.

Les impacts négatifs du manque de repos se font sentir sur la santé des gens, la qualité de vie des familles, et contribuent à la baisse de la productivité. Le lien

⁴ World Tourism Organization Business Council, *Changes in Leisure Time – The Impact on Tourism*, Madrid, 1999, 151 p.

⁵ Données tirées de l'article de Rima Elkouri, « *Des vacances? Quelles vacances?* », La Presse, Montréal, 27 juillet 2001, d'après une étude de Louis Jolin et de Jean Stafford, professeurs au département d'études urbaines et touristiques de l'Université du Québec à Montréal.

entre l'épuisement et l'augmentation de la détresse psychologique n'est plus à faire, et les effets sont d'autant plus néfastes lorsqu'il s'agit de personnes qui ont des responsabilités familiales.

Pour toutes ces raisons, le Conseil réitère sa demande que la *Loi sur les normes du travail* bonifie le nombre de congés annuels payés. Le Conseil souhaite que la Loi accorde trois semaines de vacances payées dès qu'une personne cumule un an de service continu et quatre semaines à partir de trois ans de service continu. La Loi devrait aussi indiquer que deux de ces semaines sont consécutives.

Travail précaire

Dans un autre ordre d'idées, le Conseil déplore enfin l'absence de dispositions visant à abolir les inégalités de traitement en fonction du statut d'emploi. Par le passé, on martelait le slogan « À travail égal, salaire égal », en revendiquant la reconnaissance du travail des femmes. Beaucoup de chemin a été parcouru à cet égard, mais il n'en demeure pas moins qu'il faut s'attaquer aujourd'hui à d'autres inégalités, comme le fait de payer quelqu'un en bas du taux horaire accordé aux salariés réguliers, simplement parce que cette personne travaille à temps partiel ou sur une base occasionnelle. Un examen attentif doit être fait en regard de toutes les nouvelles formes atypiques de travail, qui sont là pour rester, nous disent les économistes, afin de faire en sorte que ces emplois ne soient plus considérés comme des « mauvais emplois ».

Dans le même sens, le gouvernement devrait reconsidérer la possibilité de diminuer à un an la période de service continu requise pour exercer le droit de recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

Avantages sociaux des travailleurs autonomes

Enfin, le Conseil encourage le gouvernement à poursuivre ses travaux pour améliorer la protection sociale des travailleurs autonomes et à innover pour que cette catégorie de travailleurs ait accès à une forme d'avantages sociaux, comme il l'a proposé dans son mémoire de mai dernier.

Conclusion

En conclusion, le Conseil tient à réaffirmer son appui à cette réforme : ce projet de modernisation de la *Loi sur les normes du travail* comporte un grand nombre d'avancées significatives, à la fois pour la qualité de vie des familles et pour une société plus productive.