



S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

**Commentaires du
Conseil du patronat du Québec
sur le document de discussion de la
ministre fédérale du Travail relatif aux
modifications des normes fédérales
du travail ayant trait aux aidants
naturels**

Mai 2014

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le document de discussion de la ministre fédérale du Travail relatif aux modifications des normes fédérales du travail ayant trait aux aidants naturels

Mai 2014

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec est heureux de présenter ses commentaires à la ministre fédérale du Travail concernant les modifications aux normes fédérales du travail relatives aux aidants naturels. Le Conseil intervient dans ce débat en tant qu'acteur socioéconomique qui souhaite l'adoption de politiques publiques propices à une prospérité durable au Québec.

Le développement économique repose de plus en plus sur une vision du développement durable qui conjugue les considérations économiques, environnementales et sociales de façon équilibrée et complémentaire.

Il est primordial que les politiques publiques, les conditions de travail, incluant celles touchant la famille, la vie personnelle et la vie professionnelle, contribuent ainsi à améliorer la compétitivité des entreprises dans un contexte de concurrence mondiale accrue. Le Conseil se sent tout particulièrement interpellé par le sujet des aidants naturels puisque la disponibilité d'une main-d'œuvre de qualité à des coûts concurrentiels figure au premier plan de ses préoccupations et de ses priorités d'action.

Malgré le fait que les salariés canadiens disposent de conditions de travail avantageuses en matière de conciliation travail-famille, il n'en demeure pas moins que les employeurs peuvent souhaiter offrir plus d'avantages à leurs employés dès lors qu'ils reconnaissent, pour la plupart, que ces avantages génèrent des effets bénéfiques sur la disponibilité et l'engagement de leur capital humain.

Toutefois, le contexte économique et réglementaire actuel commande la plus grande prudence avant d'imposer des obligations plus importantes aux employeurs. D'ailleurs, le gouvernement canadien a adopté, en cours d'année 2012, le *Plan d'action pour la réduction du fardeau administratif du Canada*, dont l'objectif premier est de réduire la paperasse administrative. Le Conseil du patronat souscrit entièrement à cet objectif.

Les propositions du ministère du Travail

Le Conseil du patronat a pris connaissance des propositions de la ministre et a consulté ses membres sur le sujet. Les propositions qui suivent sont le résultat de cette consultation et de la réflexion qui a suivi.

Nous croyons important de souligner d'entrée de jeu que le *Code canadien du travail* propose déjà plusieurs possibilités visant, notamment, une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle. Le sujet des aidants naturels se situe au cœur de ces besoins de conciliation.

Toutefois, les conditions de vie, les besoins des familles et les valeurs de la société font en sorte que de nouveaux besoins émergent et que les employeurs doivent adapter les conditions de travail à ces nouvelles réalités.

La réflexion qui suit tient en compte les principes suivants :

- L'équité entre les travailleurs ;
- Les besoins des milieux de travail et la nécessité pour ces derniers de répondre aux attentes de leur clientèle ;
- Les modifications doivent être faites à coût nul pour les entreprises ;
- La conformité des modifications avec le *Plan d'action pour la réduction du fardeau administratif du Canada* ;
- Les modalités proposées devront être faites sur une base de privilège pour le travailleur et non d'une obligation pour l'employeur de répondre positivement à une demande.

DURÉE DU TRAVAIL : FLEXIBILITÉ ET PRÉVISIBILITÉ

1. Échanges de temps

Nous croyons que le Code du travail pourrait être modifié afin d'ajouter la flexibilité nécessaire pour permettre à un employé de travailler au-delà de la durée normale prévue, et ce, si cette disposition ne contrevient pas à l'activité du service. Les services à la clientèle sont un exemple pour lesquels il peut être difficile d'accorder un tel privilège. La décision d'accorder ou non ce privilège doit relever de l'employeur. Il est important que le Code ou le Règlement précisent qu'il s'agit d'un privilège et non d'un droit.

L'employeur doit avoir la possibilité d'étudier la demande d'un employé à la lumière de la situation particulière présentée par ce dernier, de la capacité de l'unité de travail de s'adapter et de l'équité entre les membres de l'équipe.

Afin d'éviter des coûts supplémentaires, il est entendu que ces échanges de temps ne doivent pas avoir d'effet à la hausse sur la rémunération. Les employés devront présenter leur demande par écrit dans un délai suffisant pour permettre à l'employeur d'analyser la demande et d'organiser les horaires en conséquence.

Il est important de limiter la durée maximale de travail afin d'éviter des épuisements professionnels et créer ainsi un problème d'absence pour maladie. Pour ajouter de la flexibilité, nous croyons toutefois que la durée maximale de travail pourrait être de 96 heures sur deux semaines plutôt que 48 heures par semaine.

2. Horaire de travail modifié

La recherche de la flexibilité devrait guider les choix afin de soutenir les employés « aidants naturels ». Cette flexibilité peut s'étendre aux ententes individuelles. Toutefois, cette proposition doit être rédigée de telle sorte qu'elle ne contrevienne pas aux conventions collectives existantes et au rôle du syndicat comme représentant des intérêts collectifs de ses membres. La partie syndicale, dont l'un des mandats est de s'assurer des meilleures conditions de travail pour ses membres, devrait collaborer à la mise en place de processus basés sur des ententes individuelles particulières.

L'objectif des mesures proposées consiste à soutenir l'employé dans son rôle « d'aidant naturel » sans mettre en péril son travail. Afin d'atteindre plus facilement cet objectif, la période d'avis obligatoire de 30 jours de l'employeur pour informer les employés d'une modification d'horaire accordée à un employé à la suite d'une demande écrite devrait être réduite. Dans tous les cas, il est important de respecter la capacité d'adaptation de l'unité de travail à ces modifications d'horaire. Il appartient à l'employeur de définir les limites d'acceptation de ces demandes.

La durée de l'horaire modifié devrait être pondérée en fonction de la réalité particulière de l'employé et de la capacité de l'unité de travail de répondre à cette demande. Sur demande de l'employeur, l'employé devrait être dans l'obligation de fournir les pièces justificatives déterminées par l'employeur pour justifier sa demande ou la prolongation de l'horaire modifié.

L'employeur doit avoir la possibilité de mettre fin à l'horaire modifié lorsque les besoins du service ou son bon fonctionnement le justifient, lorsque le motif pour lequel l'horaire modifié a été accordé n'existe plus ou, encore, lorsqu'il a des raisons de croire que le besoin n'est plus légitimé.

3. Congé compensatoire

Nous croyons que de nouvelles dispositions sur ce sujet ne sont pas nécessaires. La situation actuelle permet à l'employeur d'accorder des congés compensatoires à sa discrétion, ce qui lui permet de préserver la latitude nécessaire pour une gestion efficace de l'activité de son service tout en respectant les situations personnelles particulières.

Les sections intitulées « *Congé de soignant* » et « *Congé en cas de maladie grave* » offrent, selon nous, des possibilités suffisantes pour permettre à l'employé de s'absenter afin de soutenir un membre de sa famille.

Lorsque la possibilité d'un congé compensatoire existe, le délai pour prendre ce congé ne devrait pas excéder 12 mois, à moins que les besoins du service ne justifient une prolongation de cette période. La règle générale devrait faire en sorte que l'employeur et l'employé conviennent du meilleur moment pour l'attribution de ce congé.

Par contre, il est opportun de limiter le nombre d'heures pouvant être accumulées avant leur utilisation. Ce maximum pourrait être déterminé localement en tenant compte des besoins de l'employeur.

Les mesures applicables devraient être les mêmes, que l'employé soit syndiqué ou non.

4. Droit de refus

Limiter le recours aux heures supplémentaires représente un risque non négligeable. En effet, particulièrement pour les secteurs des services à la clientèle ou los d'un surplus de travail, l'employeur doit pouvoir compter sur des ressources suffisantes. La durée maximale de 48 heures par semaine ou de 96 heures pour deux semaines apparaît suffisante. Sur une période assez longue, il est reconnu qu'au-delà de cette durée, des risques à la santé peuvent survenir.

Si, à notre avis, la règle générale doit demeurer que les employés ont l'obligation de faire un certain nombre d'heures supplémentaires, la règle d'exception peut faire en sorte qu'un employé puisse être soustrait temporairement à cette obligation sur présentation d'une pièce justificative jugée satisfaisante par l'employeur.

Les principes de base de ces dispositions pourraient être convenus dans les conventions collectives en s'assurant de préserver les droits de direction de l'employeur sur les aspects des situations pour lesquelles il pourrait refuser de donner suite à une demande dans ce sens.

À notre avis, il n'est pas nécessaire de moduler les horaires de travail en incluant des obligations de temps de repos minimum. La durée maximale de 96 heures par période de deux semaines permet à l'employé de gérer ses temps de repos.

5. Changements de quarts de travail

Afin de favoriser la conciliation travail-famille et, notamment, le rôle « d'aidant naturel », il est important que les employés puissent prévoir leurs quarts de travail. Une règle générale en ce sens pourrait être ajoutée toutefois. Il est essentiel de prévoir les circonstances pour

lesquelles le préavis de 24 heures ne serait pas respecté. Cette latitude est incontournable pour le bon fonctionnement des services.

Dans les cas de changement de quarts de travail, il y aurait lieu de prévoir un temps minimum entre les quarts lors du changement. Une période de 8 heures semble minimale.

6. Assouplissement des modalités de travail (AMT)

Nous pourrions appuyer une telle modalité si elle était présentée non pas comme un « droit », mais plus à titre de « privilège ». Les libellés devraient faire état du fait que l'employeur **peut** et non **doit** accorder des assouplissements aux modalités de travail sous réserve de la capacité de l'unité d'acquiescer à la demande. De notre point de vue, ces demandes doivent être évaluées au cas par cas.

Les conditions de vie qui font qu'un employé agisse à titre « d'aidant naturel » ne sont pas en lien avec sa durée d'emploi, son ancienneté ou son appartenance à un syndicat ; ces notions ne devraient donc pas servir de critères pour accepter ou refuser une demande.

Les employés qui souhaitent avoir des assouplissements à leurs modalités de travail devraient répondre à certains critères établissant un motif jugé raisonnable par l'employeur. Les demandes doivent être justifiées par des documents écrits, comme un avis médical, par exemple, et se limiter aux personnes faisant partie de la famille immédiate de l'employé (voir les définitions à la section « congé pour soignant »). L'employeur doit avoir la possibilité de vérifier les informations données par les employés dans le cadre de ces demandes.

À la lumière des informations recueillies et en relation avec les besoins du service, l'employeur informe l'employé de sa décision et des motifs pour lesquels il accepte ou refuse la demande. Toutefois, la décision de l'employeur ne peut être soumise à la procédure de grief. L'employeur devrait répondre dans les meilleurs délais à la demande. Il semble qu'un délai maximum de sept jours après la réception des informations utiles à la prise de décision soit acceptable.

7. Congé à court terme pour responsabilité familiale

Nous notons que le Code du travail prévoit déjà une série de congés et d'absences pour différentes occasions (congé pour soignant et congé en cas de maladie grave). Il serait important d'évaluer avec beaucoup de prudence l'ajout de nouveaux types de congés. Des congés sporadiques (de trois jours et moins) utilisés à partir de la banque maladie existante pour des responsabilités familiales peuvent toutefois être accordés.

Afin d'éviter les complexités administratives pour les congés sporadiques, nous ne proposons pas de définir plus précisément ce que peut être une responsabilité familiale. La possibilité de fractionner des journées pourrait être autorisée selon les capacités du service, après entente avec le gestionnaire.

8. Congé à long terme pour responsabilité familiale

Il est important de convenir que le congé pour maladie grave ou pour soignant puisse être autorisé si un médecin spécialiste convient de la gravité de la maladie. Les conditions chroniques et peu évolutives devraient toutefois être exclues pour éviter les abus.

Les critères déjà déterminés pour les assouplissements des modalités de travail pourraient être utilisés : un lien familial rapproché, un préavis raisonnable à l'employeur, une confirmation d'un professionnel de la santé, et l'accès par l'employeur à toute information nécessaire pour prendre une décision éclairée. La durée d'emploi ou l'adhésion à un syndicat ne devraient pas être des critères retenus.

9. Congé de deuil

La durée du congé de deuil de trois jours répondant aux normes provinciales semble adéquate. Dans le cas d'un conjoint, une prolongation sans solde du congé pourrait être convenue. Pour un enfant, la durée prévue de 52 semaines est adéquate. Toute prolongation du congé devrait être sans solde.

L'évolution des rites funéraires nécessite une adaptation pour les congés de deuil. Compte tenu de la diversité de ces rites, nous suggérons de maintenir la durée de trois jours, mais d'offrir la possibilité d'étaler ces journées selon la situation particulière de l'employé.

10. Division des congés annuels

Le libellé actuel accorde une latitude suffisante pour adapter le congé annuel à une situation particulière. Toutefois, des ajouts pourraient être faits au Code afin de permettre de fractionner ces congés en journées plutôt qu'à la semaine, mais toujours selon une capacité organisationnelle raisonnable pour l'employeur. Nous ne croyons pas que des mesures particulières additionnelles devraient être négociées dans les conventions collectives.

11. Report des congés annuels

Des dispositions à cet effet sont déjà prévues dans le Code du travail. Nous suggérons le maintien de ces dispositions sans ajout.

Conclusion

Dans les choix que le gouvernement a à faire, il doit tenir compte des objectifs poursuivis, des résultats obtenus, de la nécessité d'alléger le fardeau réglementaire et législatif, et de la capacité des entreprises à répondre à de nouvelles obligations réglementaires ou fiscales. Le gouvernement doit s'assurer également que les modifications apportées seront applicables

dans tous les milieux de travail, incluant le transport routier long trajet, le transport maritime ou aérien.

Sans vouloir citer le Québec comme le seul exemple du genre, nous pouvons affirmer que, depuis maintenant plus d'une décennie, une majorité des employeurs du Québec, sur une base volontaire, ont mis en place des pratiques de conciliation travail-famille-vie personnelle qui satisfont généralement les employés.

Les employeurs ont usé de créativité en mettant en place diverses initiatives, telles que :

- Occuper un emploi qui comporte un horaire régulier ;
- Accès à des horaires réduits volontairement ;
- Accès à un horaire flexible ;
- Possibilité de travailler de la maison ou en télétravail ;
- Accès à des congés familiaux payés ;
- Accès à des congés de maladie payés par les employeurs ;
- Accès à une banque d'heures pour cumuler du temps utilisable au besoin ;
- Avoir la possibilité de traiter des choses personnelles au travail ;
- Possibilité de faire un retour progressif au travail après un congé de maternité ;
- Accès à une garderie en milieu de travail ;
- Accès à des services d'aide (PAE) payés par l'employeur ;
- Accès à des activités physiques sur place ou à des remises offertes pour ces services par l'employeur.

Considérant les progrès importants réalisés au cours des dernières décennies grâce, notamment, aux programmes gouvernementaux et, aussi, aux efforts déployés par les entreprises, notre première recommandation est que le ministère du Travail continue de sensibiliser tous les partenaires concernés à l'importance de mettre en place des conditions favorisant la conciliation travail-famille, en commençant par les individus eux-mêmes, à qui appartient la responsabilité première d'établir et de maintenir un équilibre entre leur vie personnelle, leur vie familiale et leur travail.

Nous réitérons l'importance pour les milieux de travail de tenir compte des nouvelles réalités des familles. Toutefois, outre les propositions soumises précédemment, il nous apparaît important d'éviter d'ajouter de nouvelles obligations aux employeurs afin de ne pas rendre plus complexe la gestion de leurs organisations et éviter d'augmenter les taxes sur la masse salariale.

La ministre pourra conclure, certes, que beaucoup de possibilités existent dans les milieux de travail pour favoriser la conciliation travail-famille et le soutien aux aidants naturels. Notons toutefois que le succès de toute mesure mise en place sera toujours lié en grande partie à la souplesse et à la flexibilité dont jouiront les entreprises pour adapter le panier de possibilités à la réalité propre à chacune.