

MÉMOIRE

DÉPOSÉ À LA COMMISSION DE
L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

Le 24 mai 2018

CET – 035M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Projet de loi n° 176

Réforme de la Loi sur les normes du travail
Une occasion à saisir pour éradiquer les heures
supplémentaires obligatoires



fiq

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

Avant-propos

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec | secteur privé (FIQP) représentent plus de 75 000 professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires, soit la majorité des infirmières, des infirmières auxiliaires, des inhalothérapeutes et des perfusionnistes cliniques au Québec. Cet enracinement au cœur du réseau de la santé alimente leur expertise prisée et reconnue par les décideurs de tous les horizons. Les Fédérations se composent d'expériences de travail très variées auprès de divers types de bénéficiaires des services du réseau de la santé et des services sociaux.

Témoins privilégiées du fonctionnement du système de santé au quotidien, les professionnelles en soins sont à même de constater les multiples effets des inégalités socioéconomiques sur la santé, de même que les impacts parfois déplorables des décisions prises à tous les niveaux de la structure politique et hiérarchique. En tant qu'organisations syndicales, la FIQ et la FIQP représentent une très vaste majorité de femmes qui sont à la fois professionnelles en soins, travailleuses du réseau public et usagères des services. Elles visent, par leurs orientations et leurs décisions, la préservation des acquis sociaux, une plus grande égalité et davantage de justice sociale.

Fortes de cette mission, la FIQ et la FIQP se portent à la défense des intérêts et des préoccupations des membres qu'elles représentent, mais aussi de la population.

Table des matières

Synthèse	1
Introduction	3
Axe 1 - Des modifications qui concernent directement les professionnelles en soins.....	4
Axe 2 - Des nouvelles substantielles pour les membres oeuvrant dans les établissements privés	10
Axe 3 - Au sujet de l'engagement pour une meilleure conciliation famille-travail-études	13
Conclusion.....	15

Synthèse

1

Avec un effectif de 75 000 membres, composé à 90 % de femmes, il est important pour la FIQ et la FIQP que la voix des professionnelles en soins soit entendue dans le cadre de la réforme de la Loi sur les normes de travail. Contraintes à accepter régulièrement des heures supplémentaires obligatoires, les professionnelles en soins sont inquiètes de la répercussion des modifications du projet de loi PL176 sur la qualité des soins prodigués. Épuisées, elles sont les laissées-pour-compte du gouvernement en matière de conciliation famille-travail-études.

Ce mémoire propose donc une analyse et des recommandations à la lumière de la réalité de leurs membres et suggère une évaluation de l'atteinte de l'objectif d'octroi d'une meilleure conciliation famille-travail-études aux familles québécoises. Dans cet esprit, et bien que l'actuel projet de loi ne réponde pas totalement aux attentes suscitées par les promesses faites au cours des derniers mois, la FIQ et la FIQP souhaitent que le gouvernement du Québec se donne les moyens pour :

- Améliorer le quotidien et faciliter la conciliation famille-travail-études des professionnelles en soins en modifiant l'exception prévue à l'article 59.0.1 du projet de loi qui régit les conditions selon lesquelles un-e salarié-e peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires;
- Améliorer les conditions de travail et faciliter la conciliation famille-travail-études des professionnelles en soins œuvrant dans le secteur privé, notamment en bonifiant le nombre de congés payés;
- Reconnaître qu'une loi-cadre sur la question de la conciliation famille-travail-études est nécessaire pour témoigner d'une réelle considération du travail invisible effectué dans les familles.

En ce sens, la FIQ et la FIQP :

1. saluent l'inclusion explicite de la notion de harcèlement sexuel au sein de la Loi sur les normes du Travail tout en recommandant d'inclure un article spécifique traitant du harcèlement sexuel;
2. recommandent d'inclure directement dans la Loi sur les normes du Travail des mesures proactives pour inciter les employeurs à lutter contre le harcèlement sexuel;
3. saluent la reconnaissance explicite de la violence conjugale comme motif d'absence aux fins de l'application de l'article 79.1;

4. saluent l'inclusion de la notion de proche aidant-e comprise à l'article 79.7 de même que sa définition inclusive et accueillent favorablement l'augmentation des périodes d'absence afin d'agir comme proche aidant-e, tel que prévu aux articles 79.8 et 79.8.1;
5. recommandent de rémunérer 10 journées de congé par année pour cause de maladie ou de responsabilités professionnelles selon les modalités prévues aux articles 79.1 et 79.7;
6. recommandent de modifier le dernier alinéa de l'article 59.0.1 de la façon suivante : « Lorsqu'il y a danger immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, un risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeuble ou autre cas de force majeure, le salarié doit aviser son supérieur immédiat au moins une heure avant de manifester son refus de son incapacité ou de son impossibilité de poursuivre sa prestation de travail au-delà des périodes prévues au présent article »;
7. recommandent de modifier l'article 69 de la façon suivante : « Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines continues »;
8. recommandent de retirer l'intégration de la phrase suivante dans l'éventualité où la recommandation 5 ne devait pas être adoptée : « 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 de la même année » de la modification apportée à l'article 79.16 afin que les banques de congés de maladie et de congés pour responsabilité familiale soient traitées de façon indépendante;
9. recommandent de modifier l'article 80 de la façon suivante : « Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ».

Introduction

3

Depuis plusieurs années, une réforme de la Loi sur les normes du travail est souhaitée par les organisations syndicales, les groupes de la société civile et ceux venant à la défense des travailleurs. Le dépôt de ce projet de loi a d'ailleurs été maintes fois reporté par le gouvernement actuel. Ces reports ont fait en sorte que cette réforme a été annoncée à quelques reprises et les intentions du gouvernement ont été ainsi évoquées bien avant ce dépôt.

En mai 2017, le premier ministre avait déclaré vouloir donner du temps aux familles et évaluer la possibilité d'augmenter la période de vacances payées, un enjeu de conciliation famille-travail-études selon lui. En novembre 2017, la ministre du Travail, Madame Dominique Vien, a signalé qu'en plus de contenir des mesures concrètes pour soutenir les proches aidant-e-s, son projet de loi viendrait contraindre les entreprises à se doter d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel. Bien entendu, ce type de déclaration a créé beaucoup d'attentes au sein d'organisations syndicales et de groupes militants féministes.

C'est finalement le 20 mars 2018 que le projet de loi 176 a été déposé à l'Assemblée nationale. Selon les prétentions du gouvernement, cette nouvelle mouture de la Loi sur les normes du travail offrirait plus de temps aux familles et répondrait réellement à des impératifs de conciliation famille-travail-études.

En tant qu'organisations syndicales féministes représentant des membres dans les secteurs publics et privés, la FIQ et la FIQP estiment que pour répondre convenablement aux objectifs du gouvernement, ce projet de loi aurait dû être beaucoup plus ambitieux. Les prochaines sections viseront à exposer leur analyse d'un point de vue touchant l'ensemble des professionnelles en soins, plus spécifiquement, celles œuvrant dans le secteur privé. La dernière section examinera l'atteinte de l'objectif d'octroi d'une meilleure conciliation famille-travail-études aux familles québécoises.

Axe 1 – Des modifications qui concernent directement les professionnelles en soins

4

Le harcèlement sexuel

Organisations syndicales représentant 90 % de femmes, la FIQ et la FIQP sont grandement concernées par les enjeux touchant le harcèlement sexuel. Depuis l'an dernier, les importantes vagues de dénonciations ont permis d'illustrer que plusieurs secteurs d'activités sont gangrenés par une forte proximité entre les relations de pouvoir et le harcèlement sexuel, le tout étant accompagné d'une culture du silence. D'ailleurs, la Consultation sur le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, menée par Emploi et Développement social Canada en 2017, révèle que 30 % des répondant-e-s ont vécu du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ces réponses ont été fournies à 94 % par des femmes. La FIQ et la FIQP croient également que le gouvernement doit s'assurer que tous les employeurs procurent à toutes et à tous un milieu de travail qui respecte l'intégrité physique et psychologique de chaque travailleur-euse. Trop de situations de harcèlement sexuel au travail ont lieu chaque jour, mais seulement 78 % des victimes dénoncent ces actes inacceptables¹.

Pour ces raisons, les Fédérations estiment qu'il était plus que nécessaire d'inclure explicitement la notion de harcèlement sexuel dans les dispositions de la Loi sur les normes du Travail. Par contre, il convient de rappeler que la jurisprudence reconnaissait déjà le harcèlement sexuel aux fins de l'application de l'article 81.18. En ce sens, le législateur aurait pu avoir un impact plus grand en rédigeant un article spécifique sur cette problématique qui est de plus en plus dénoncée. De plus, la ministre Vien avait annoncé que son projet de loi inclurait des mesures contraignantes pour que les entreprises se dotent d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel. Les Fédérations s'attendaient donc à voir un article qui obligerait les entreprises à mettre en place une politique contenant des outils et des mesures afin de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

Bien que l'article 81.19 exige des employeurs de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, les Fédérations estiment que ce projet de loi aurait pu imposer des mesures proactives ciblées sur le harcèlement sexuel, telle l'obligation de dispenser de la formation ou de faire une campagne de sensibilisation. Cela aurait démontré à tou-te-s les travailleur-euse-s que le gouvernement est réellement interpellé par cette question et qu'il souhaite se positionner comme un acteur de changement quant à la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail.

¹ Angus Reid Institute Public Interest Research, *Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers*, 2014.

1. Étant des organisations féministes, la FIQ et la FIQP saluent l'inclusion explicite de la notion de harcèlement sexuel au sein de la Loi sur les normes du Travail, mais recommandent d'inclure un article spécifique traitant du harcèlement sexuel.

2. La FIQ et la FIQP recommandent d'inclure directement dans la Loi sur les normes du Travail des mesures proactives pour inciter les employeurs à lutter contre le harcèlement sexuel.

La violence conjugale

Les Fédérations soulignent la reconnaissance de la violence conjugale comme motif justifié d'absence prévue à l'article 79.1. En 2015, 19 406 infractions contre la personne ont été commises dans un contexte conjugal, et 76 % des victimes étaient des femmes.² Bien que la FIQ et la FIQP soient conscientes qu'une certaine proportion de victimes ne soit pas disposée à dénoncer la violence conjugale, elles croient que cette insertion contribue à briser les tabous et cela mérite d'être salué. L'adoption du projet de loi 148, en Ontario, a permis d'aller plus loin en ce sens puisqu'on a ajouté 5 journées de congé payées aux travailleur-euse-s victimes de violence familiale ou sexuelle. Les Fédérations considèrent qu'il s'agit là d'une voie à suivre.

3. La FIQ et la FIQP saluent la reconnaissance explicite de la violence conjugale comme motif d'absence aux fins de l'application de l'article 79.1.

² Ministère de la Sécurité publique, *Les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec en 2015, 2017.*

La proche aidance

Représentant des professionnelles en soins, la FIQ, la FIQP et leurs membres se sentent très concernées par le travail invisible que constitue bien souvent le « care ». On rapporte que 80 % des aidant-e-s naturel-le-s sont des femmes³. Par conséquent, en raison de leur expertise en soins de santé et parce qu'elles sont majoritairement des femmes, les membres de la FIQ et de la FIQP sont particulièrement enclines à agir à titre de proches aidantes. Les Fédérations accueillent de façon positive la volonté du gouvernement d'accorder plus de temps aux proches aidant-e-s afin de les appuyer dans la conciliation entre les responsabilités exigées par ce rôle et leurs responsabilités familiales.

4. La FIQ et la FIQP saluent l'inclusion de la notion de proche aidant-e comprise à l'article 79.7 de même que sa définition inclusive et accueillent favorablement l'augmentation des périodes d'absence afin d'agir comme proche aidant-e, tel que prévu aux articles 79.8 et 79.8.1.

Toutefois, il est important de rappeler que 50 % des proches aidant-e-s occupant un emploi rapportent vivre des effets négatifs dans leur vie professionnelle⁴ et que 44 % d'entre eux-elles s'absentent en moyenne 8 jours par année⁵. Dans ce contexte, les Fédérations doutent que les deux jours de congé pour obligations familiales soient suffisants pour les proches aidant-e-s.

Les Fédérations estiment qu'il est dans l'intérêt des travailleur-euse-s et des usagers de rehausser le nombre de congés rémunérés tant pour les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel que pour les responsabilités familiales.

5. La FIQ et la FIQP recommandent de rémunérer 10 journées de congé par année pour cause de maladie ou de responsabilités familiales selon les modalités prévues aux articles 79.1 et 79.7.

³ HAMROUNI, N., *Le « care » invisible : Genre, vulnérabilité et domination*, Thèse de Doctorat, Département de philosophie, Université de Montréal, 2012.

⁴ *Ibid.*

⁵ Regroupement des aidants naturels du Québec, *Communiqué de presse : Réforme de la loi sur les normes du travail : les proches aidants enfin reconnus dans la loi mais avec des dispositions limitées*, 2018.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont un enjeu important pour les professionnelles en soins. Cela fait partie de leur quotidien. En ce sens, la FIQ et la FIQP saluent la modification apportée à l'article 59.0.1 afin de réduire le délai pour refuser de faire des heures supplémentaires de quatre à deux heures. Toutefois, à la suite de la crise que le milieu des soins connaît depuis l'entrée en vigueur de la Loi 10, les nombreuses sorties médiatiques à ce sujet et les différents échanges que des représentantes des Fédérations ont pu avoir avec des membres de la députation, la FIQ et la FIQP ne peuvent qu'être déçues de constater que l'exception du dernier paragraphe de l'article 59.0.1 soit maintenu tel quel.

« 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 des biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnel du salarié ».

La FIQ et la FIQP sont extrêmement sensibles à une telle modalité, car celle-ci touche directement les professionnelles en soins. Elles auraient souhaité recevoir l'appui de la ministre quant à cette problématique. La situation est telle que les professionnelles en soins sont contraintes de rester sur leur unité, non seulement dans des cas de force majeure, mais sur une base fréquente et régulière. À titre d'exemple, en 2014-2015, 4,5 millions d'heures supplémentaires ont été réalisées uniquement par les infirmières québécoises. L'épuisement professionnel des travailleur-euse-s du réseau de la santé a atteint un niveau inégalé dans le passé. En effet, on assiste actuellement à une véritable explosion du nombre d'invalidités pour des diagnostics d'ordre psychologique chez les employé-e-s du réseau de la santé, notamment une hausse de 47 % au CISSS de l'Estrie, de 35 % au CUSM et de 31 % au CISSS de Montérégie-Est.⁶ Une telle situation ne peut plus durer.

Les Fédérations sont très inquiètes à la fois pour les membres qu'elles représentent, mais aussi pour la sécurité des soins prodigués. La littérature est assez claire à l'effet que les heures supplémentaires et le nombre d'heures travaillées par semaine ont un impact significatif sur le nombre d'erreurs commises⁷ et que l'utilisation systématique des heures supplémentaires augmente de manière significative le risque de mortalité en milieu

⁶ ARCHAMBAULT, H., *Le nombre de congés de maladie pour santé mentale a explosé*, *Le Journal de Montréal*, 11 juillet 2017.

⁷ ROGERS et al., *The working hours of hospital staff nurses and patient safety*, *Health Aff (Millwood)*, juillet-août 23(4), 2004.

hospitalier⁸. D'ailleurs, en 2016-2017, uniquement dans les établissements québécois, une hausse de 4 % d'incidents et d'accidents lors de prestations de soins a été observée.

En entrevue au journal *Le Soleil*, le 7 février dernier, madame Lucie Tremblay, présidente de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), rappelait que : « Force est de constater que le TSO semble être quelque chose d'assez répandu, alors qu'on ne devrait y recourir qu'en situation d'exception. Des horaires de travail, ça se planifie, et c'est à l'employeur de trouver des solutions »⁹. La FIQ et la FIQP partagent cette analyse et souhaitent avoir l'appui du législateur pour voir des changements concrets à cette situation.

Dans les faits, la situation actuelle fait en sorte que les professionnelles en soins sont prises entre leur obligation déontologique d'assurer la continuité des soins et des traitements et celle de s'abstenir d'exercer leur profession lorsqu'elles sont dans un état susceptible de compromettre la qualité des soins et des services dispensés. Malheureusement, seule l'obligation d'assurer la continuité des soins est prise en compte dans l'application de l'exception prévue à l'article 59.0.1. En ce sens, les Fédérations considèrent que cela dénature les obligations reliées aux codes de déontologie. La FIQ et la FIQP estiment donc qu'il serait plus convenable de retirer du paragraphe « Exceptions » de l'article 59.0.1 la phrase « ou si ce refus va à l'encontre d'un code de déontologie ».

De plus, il convient de rappeler que madame la ministre a présenté son projet de loi comme un grand avancement pour la conciliation famille-travail-études. Or, en maintenant une telle exception, il appert que les professionnelles en soins sont des grandes oubliées de l'engagement du gouvernement « d'offrir plus de temps aux familles ».

Ainsi, dans l'objectif de préserver le caractère d'exception prévu au dernier alinéa de l'article 59.0.1 et de l'appliquer dans de véritables cas d'urgence, la FIQ et la FIQP sont davantage en faveur d'un préavis à donner à l'employeur afin qu'il soit en mesure de connaître son besoin de relève. De cette façon, la responsabilité de la continuité des soins ne serait pas transférée aux professionnelles en poste et celles-ci ne seraient pas contraintes de faire régulièrement deux quarts de travail en ligne, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Enfin, permettre aux professionnelles en soins de refuser, elles aussi, de travailler après un nombre d'heures fixé leur permettrait de respecter l'une des obligations imposées par leur code de déontologie, soit de s'abstenir

⁸ BOUCHARD, M.-C., *Les conditions de travail des infirmières augmentent le risque de mortalité des patients*, *Le Quotidien*, 21 février 2018.

⁹ FLEURY, E., *Infirmières : le temps supplémentaire pas obligatoire*, rappelle l'Ordre, *Le Soleil*, 7 février 2018.

d'exercer leur profession lorsqu'elles sont dans un état susceptible de compromettre la qualité des soins prodigués.

6. La FIQ et la FIQP recommandent de modifier le dernier alinéa de l'article 59.0.1 de la façon suivante : « Lorsqu'il y a danger immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, un risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeuble ou autre cas de force majeure, le salarié doit aviser son supérieur immédiat au moins une heure avant de manifester son refus de son incapacité ou de son impossibilité de poursuivre sa prestation de travail au-delà des périodes prévues au présent article. »

Agences de placement

Enfin, les Fédérations tiennent à souligner l'intégration de l'article 41.2. Bien sûr, comme organisations syndicales, la FIQ et la FIQP se réjouissent que des conditions salariales inférieures ne puissent plus être allouées à des salarié-e-s d'une entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement qu'un-e autre salarié-e. Toutefois, les Fédérations sont d'avis que le secteur de la santé n'est pas concerné par une telle modification puisqu'il n'y a pas de possibilité d'entretenir des relations tripartites d'emploi dans le cadre législatif qui régit le réseau de la santé. Au surplus, ces dispositions concernent peu les agences du réseau de la santé, car, s'agissant de main d'œuvre qualifiée, leur dynamique n'implique pas la vulnérabilité des travailleur-euse-s.

Axe 2 – Des nouvelles substantielles pour les membres oeuvrant dans les établissements privés

10

Comme mentionné ci-haut dans la section « Avant-propos », depuis 2016, une Fédération regroupant les professionnelles en soins travaillant dans les établissements de santé privés conventionnés et les établissements privés, la FIQP, a été créée. Cette dernière représente actuellement plus de 1 500 membres et ce nombre sera certainement porté à augmenter avec le temps. Les Fédérations observent une certaine disparité dans le contenu des conventions collectives s’appliquant à ces membres. Par exemple, les congés annuels varient de 2 à 4 semaines et les congés de maladie, de 3 à 9,6 jours selon les établissements. Elles croient donc fermement qu’une réforme de la Loi sur les normes du Travail permettrait d’adopter des balises bénéfiques à l’ensemble des travailleur-euse-s.

Le congé annuel

D’abord, bien que les Fédérations saluent la modification de l’article 69 faisant en sorte qu’un-e salarié-e bénéficie de 3 semaines de congé annuel après 3 ans de service, plutôt qu’après 5 ans, elles estiment que cet amendement est mineur et ne répond que partiellement à l’objectif du gouvernement d’offrir du temps aux familles. En effet, les congés annuels sont un élément fort important de la conciliation famille-travail-études, car ils constituent un moment privilégié pour passer du temps de qualité en famille.

Il faut aussi rappeler que le congé annuel est un temps de repos, de récupération, pour les travailleur-euse-s. Pour les professionnelles en soins, la lourdeur actuelle du travail dans le réseau de la santé nécessite un temps d’arrêt appréciable afin qu’elles puissent véritablement se reposer. Ce temps de repos est d’autant plus important pour des travailleur-euse-s constamment confronté-e-s à la maladie. Des statistiques concernant l’augmentation des absences d’invalidité pour épuisement professionnel et pour des diagnostics d’ordre psychologique ont été soulevées plus tôt. Les congés annuels se posent donc comme un élément considérablement positif pour les travailleur-euse-s. Ils sont aussi bénéfiques pour l’ensemble de la société. À titre d’exemple, des professionnelles en soins reposées donneront des soins plus sécuritaires aux patient-e-s. C’est pourquoi les Fédérations sont d’avis que le gouvernement aurait avantage à aller plus loin dans sa volonté d’offrir plus de temps aux familles.

- 7. La FIQ et la FIQP recommandent de modifier l’article 69 de la façon suivante : « Un salarié qui, à la fin d’une année de référence, justifie d’un an de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d’une durée minimale de quatre semaines continues. »**

Les congés de maladie

La Loi sur les normes du travail est un outil important pour le traitement des congés de maladie. La modification de l'article 79.2 offre deux journées rémunérées à tout-e salarié-e bénéficiant de 3 mois de service continu pour toute absence pour cause de maladie, don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel. Bien que les Fédérations soulignent l'avancée de la rétribution de deux journées par année, elles se questionnent à savoir si cela est suffisant.

Une forte proportion des membres représentées par la FIQ et la FIQP, notamment chez les infirmières auxiliaires, travaillent à temps partiel et doivent conjuguer avec une situation financière moins favorable. Pour ces personnes, s'absenter du travail sans solde peut être un frein pour prendre une journée de congé dans le but de se soigner. Or, le travail d'une professionnelle en soins est un travail de service qui exige une certaine proximité.

Ainsi, pour la bonne santé des travailleur-euse-s, tout comme pour éviter les risques reliés à la contagion, les Fédérations estiment que le nombre de congés de maladie devrait être rehaussé jusqu'à concurrence de 10 jours rémunérés et qu'il ne devrait y avoir aucune exclusion liée aux mois de service continu. Les Fédérations réitèrent donc l'importance de la recommandation 5. Elles considèrent aussi que les avancées concernant les droits sociaux comprises dans le projet de loi 176 sont plutôt timides. Pour la FIQ et la FIQP, le paiement de certaines journées de la banque de 10 jours prévus à l'article 79.7 est accueilli positivement. Par contre, elles estiment que les congés de maladie et les congés pour responsabilité familiale ne répondent pas au même objectif. Un congé de maladie doit servir à se guérir d'une influenza par exemple, alors qu'un congé pour responsabilité familiale doit être utilisé pour garder son enfant à la maison en cas de gastro par exemple. Il s'agit là de deux cas qui peuvent arriver au sein d'une même année chez des jeunes familles. Dans cette perspective, il est déraisonnable de permettre à l'employeur de ne pas rémunérer plus de deux journées au total lorsque le-la salarié-e s'absente du travail conformément aux articles 79.1 et 79.7 au cours d'une même année. Ainsi, de façon subsidiaire, la FIQ et la FIQP recommandent minimalement de traiter les journées prévues par l'application des articles 79.1 et 79.7 de façon indépendante.

8. Dans l'éventualité où la recommandation 5 ne devait pas être retenue par la Commission, la FIQ et la FIQP recommandent de retirer l'intégration de la phrase suivante : « 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 de la même année » de la modification apportée à l'article 79.16 afin que les banques de congés de maladie et de congés pour responsabilité familiale soient traitées de façon indépendante.

Les congés pour décès

Enfin, bien que les Fédérations saluent le passage d'une journée à deux jours rémunérés en cas du décès de son-sa conjoint-e, de son enfant ou de l'enfant de son-sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, elles considèrent que cette modification aurait pu être plus généreuse. Il va sans dire que deux journées d'absence ne sont pas suffisantes lorsqu'une personne vit le deuil de son-sa conjoint-e ou de son enfant. Une telle modalité contraint le-la salarié-e à s'absenter sans salaire ou à faire du présentisme au travail. Les Fédérations interprètent cela comme une pénalisation des travailleur-euse-s pour le décès d'un être cher. Ainsi, la FIQ et la FIQP estiment que le gouvernement aurait pu faire preuve d'un peu plus d'empathie et de compréhension à l'égard des travailleur-euse-s endeuillé-e-s et offrir une modification plus substantielle à l'article 80.

9. La FIQ et la FIQP recommandent de modifier l'article 80 de la façon suivante : « Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son-sa conjoint-e, de son enfant ou de l'enfant de son-sa conjoint-e, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ».

Axe 3 – Au sujet de l’engagement pour une meilleure conciliation famille-travail-études

13

La FIQ et la FIQP considéraient essentiel d’analyser ce projet de loi dans une perspective de conciliation famille-travail-études, car c’est sous cet angle que le gouvernement l’a présenté. Ainsi, une telle évaluation est nécessaire pour déterminer si la présente réforme répond réellement aux objectifs.

D’entrée de jeu, la conciliation famille-travail-études implique une interrelation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. En effet, cela implique l’existence d’un ou plusieurs conflits entre le travail et la sphère familiale. La conciliation famille-travail-études se pose donc comme la recherche de solutions pour y pallier.

Les professionnelles en soins sont soumises dans le cadre de leur travail à une multitude de facteurs qui ont des répercussions directes sur leur vie personnelle. À titre d’exemple, plusieurs d’entre elles ont un horaire s’étendant sur plus d’un quart de travail elles doivent assurer des périodes de garde, la grande majorité travaille une fin de semaine sur deux et elles sont nombreuses à détenir un poste à temps partiel auquel s’ajoutent des quarts de travail qui répondent à des besoins ponctuels. Bref, on exige d’elles d’être flexibles et disponibles. Rappelons aussi que les professionnelles en soins sont à 90 % des femmes et qu’en 2011, au Québec, on relevait que 76 % des familles monoparentales avaient une femme à leur tête¹⁰. Il va sans dire qu’une pression très importante quant à la conjugaison des responsabilités professionnelles et familiales est vécue par ces femmes. La FIQ fait partie de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ). Formée de syndicats et autres associations, cette coalition représente près de deux millions de femmes et d’hommes syndiqués ou non syndiqués. Elle a développé et adopté une plateforme de revendications sur la question de la conciliation famille-travail-études à laquelle la FIQ souscrit.

L’amélioration de la conciliation famille-travail-études se posait comme la grande promesse de ce projet de loi. Or, pour les professionnelles en soins représentées par la FIQ et la FIQP, cet objectif n’est pas réellement atteint. Non seulement le maintien de l’exception comprise au dernier paragraphe de l’article 59.0.1 ne permet pas aux professionnelles en soins de refuser les heures supplémentaires obligatoires alors qu’elles y sont contraintes de façon régulière, mais cela permet aux employeurs de maintenir les mêmes pratiques de gestion des effectifs faite à la dernière minute. À l’heure actuelle, 42,9 % des infirmières, 48,6 % des inhalothérapeutes et 62,8 % des infirmières auxiliaires détiennent un poste à temps partiel. Concrètement, ces travailleuses à temps partiel peuvent recevoir la confirmation de jusqu’aux deux-tiers de leur horaire à la dernière minute. La pratique les oblige aussi à respecter les disponibilités qu’elles offrent et de modifier uniquement à des moments déterminés, selon ce que prévoit leur convention collective.

¹⁰ Conseil du statut de la Femme, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, 2017.

Cela les place dans une situation d'obligation de disponibilité dans laquelle les professionnelles en soins, sans être réputées être au travail, ne sont pas pour le moins libres de leur temps puisqu'elles sont tenues d'être disponibles pour répondre à une éventuelle demande de travail de l'employeur. De plus, il n'y a aucune forme de rémunération pour le bris de cette liberté. Ainsi, les employeurs sont en mesure d'exercer un contrôle sur le temps de leurs salariées, de manière à ce que celles-ci soient disponibles selon leurs besoins, mais n'ont pas à les payer¹¹. Par ailleurs, une surcharge de travail considérable est partagée dans plusieurs milieux et les pauses sont bien souvent les premières choses à être coupées dans une journée. Toutefois, le fait de ne pas s'arrêter quelques instants et de ne pas se reposer a des répercussions sur la vie personnelle des travailleur-euse-s puisqu'ils-elles arrivent à la maison épuisé-e-s, et par conséquent, ne peuvent pas profiter pleinement de leur temps de repos. Il convient aussi de noter que les périodes de pause sont essentielles en raison de la charge mentale reliée aux responsabilités familiales, ne serait-ce que pour s'assurer que tout va bien à la maison. Cela peut s'avérer indispensable pour une professionnelle en soins qui travaille occasionnellement sur un quart de travail différent ou qui est contrainte d'effectuer un quart d'heure en heures supplémentaires obligatoires. Les Fédérations ne peuvent que réitérer que le projet de loi actuel ne répond pas aux objectifs d'amélioration de la conciliation.

Tout comme la CCFTÉ, la FIQ et la FIQP estiment que le gouvernement aurait pu faire plus pour l'ensemble des familles du Québec et, par le fait même, pour les professionnelles en soins. En effet, les Fédérations croient fermement que la ministre et son équipe auraient davantage atteint leurs objectifs de facilitation de la conciliation famille-travail-études et créé des retombées positives dans le monde du travail en proposant une loi-cadre sur la conciliation famille-travail-études. Elles partagent donc la voix de la Coalition et de ses partenaires syndicaux et affirment qu'une loi-cadre sur la conciliation famille-travail-études se fait toujours attendre. Celle-ci témoignerait d'une réelle considération du travail invisible effectué dans les familles.

¹¹ CYR, A., *L'identité professionnelle des infirmières comme source d'un travail gratuit et d'une obligation de disponibilité implicite*, Mémoire de maîtrise, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2017.

Conclusion

15

Bien que la version actuelle du projet de loi contienne certaines bonifications appréciables, on ne peut que conclure que ce projet, tel que déposé, ne constitue pas une grande réforme et ne répond pas aux attentes créées par le gouvernement. Ce projet de loi s'inscrit dans un contexte préélectoral et il apparaît évident que la préoccupation de la ministre a principalement été de ne froisser aucune des parties concernées. Quinze ans après la dernière révision de la Loi, la FIQ et la FIQP, tout comme bien d'autres organisations, attendent toujours une réforme beaucoup plus substantielle.