
**Mémoire 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**

**Pour des milieux de travail
sains et égalitaires**

Mai 2018

Conseil du statut
de la femme

**Mémoire 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**

**Pour des milieux de travail
sains et égalitaires**

Mai 2018

Conseil du statut
de la femme

Le Conseil du statut de la femme est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude. Il conseille la ministre et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité, au respect des droits et au statut de la femme, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe et sensibilise la population québécoise sur toute question en ces matières.

Présidente

M^e Louise Cordeau

Direction de la recherche

Hélène Charron

Recherche et rédaction

Nathalie Roy

Révision bibliographique

Julie Limoges

Direction des communications et du Web

Linda Rhéaume

Coordination de l'édition

Sébastien Boulanger

Conception graphique et mise en page

Guylaine Grenier

Révision linguistique

Bla bla rédaction

Annie Cartier

Date de parution

Mai 2018

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326

Sans frais : 1 800 463-2851

Site Web : www.csf.gouv.qc.ca

Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

ISBN : 978-2-550-81510-5 (version PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	7
1 Harcèlement psychologique et gestes à caractère sexuel.....	9
1.1 Nature des mesures mises en place par les employeurs.....	9
1.2 Fréquence du harcèlement en milieu de travail	10
1.3 Harcèlement sexuel	11
2 Articulation de la famille et du travail	13
2.1 Vacances annuelles	13
2.2 Absences pour raisons familiales ou pour proche aidance	14
2.3 Absence prolongée en raison de la maladie d'un proche	16
2.4 Absences pour cause de violence conjugale	16
2.5 Jours fériés, chômés et payés.....	17
2.6 Droit de refuser les heures supplémentaires	17
3 Autres dispositions du travail	19
3.1 Interdiction des disparités de traitement	19
3.2 Agences de placement de personnel temporaire	20
3.3 Travailleuses ou travailleurs étrangers temporaires	20
Conclusion.....	23
Bibliographie.....	25

INTRODUCTION

La Loi sur les normes du travail (LNT) est une pièce législative centrale du droit québécois garantissant aux travailleuses et aux travailleurs des conditions minimales d'emploi. Le Conseil du statut de la femme (CSF), préoccupé des conditions de vie et de travail de toutes les Québécoises est, depuis sa création, interpellé par les modifications législatives susceptibles de rendre le monde du travail plus égalitaire. 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, interpelle donc particulièrement le CSF.

Dans l'avis *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, la politique d'ensemble sur la condition féminine qu'il publiait en 1978, avant même que le gouvernement du Québec n'adopte une loi sur les normes du travail, le CSF relevait déjà les principaux enjeux, pour les femmes, de l'encadrement légal du travail salarié. C'est en ces termes qu'il décrivait le rôle du législateur relativement à la politique du travail : « Une nouvelle politique du travail doit donc assurer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi, éliminer toute ségrégation professionnelle, tendre à réduire les inégalités entre les travailleurs, reconnaître aux femmes le droit d'être à la fois mère et travailleuse, en un mot, leur reconnaître le droit au travail rémunéré. Ce droit pour les femmes est une nécessité sociale tant sur le plan de la santé mentale que de l'autonomie personnelle et de l'indépendance économique. » (CSF, 1978, p. 216)

Le Conseil du statut de la femme faisait donc partie des organismes qui ont réclamé qu'une loi encadre les conditions de travail. La Loi sur les normes du travail fut adoptée en 1979. Par la suite, le CSF est intervenu en revendiquant de meilleures conditions minimales de travail pour le plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs, et il a pris position en faveur des travailleuses domestiques et des gardiennes (1978 et 1984). Plus tard, il a recommandé d'accorder à ces travailleuses une protection minimale en ce qui a trait aux vacances, au repos hebdomadaire, au préavis de licenciement, à la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante, au recouvrement du salaire et aux recours devant la Commission des normes du travail (1990 et 2002).

En 2016, 53,1 % des personnes salariées du Québec, soit 1,9 million de personnes, n'avaient que la Loi sur les normes du travail pour encadrer leurs conditions de travail (Institut de la statistique du Québec, page consultée le 18 mai 2018, et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2017a, p. 14). Si les femmes sont particulièrement concernées par la LNT, c'est en raison des caractéristiques de leur participation au marché du travail. Ainsi, en 2017, les femmes représentent 58,2 % de la main-d'œuvre rémunérée au taux du salaire minimum (ISQ, 2018). Les travailleuses gagnent, en 2017, un salaire horaire moyen correspondant à seulement 89,8 % de celui des hommes. Le pourcentage des travailleuses qui sont visées par une convention collective, à 38,8 % en 2017, est légèrement supérieur à celui des travailleurs syndiqués (38 %).

Ces données illustrent le fait que les femmes connaissent, plus souvent que les hommes, des situations précaires sur le marché du travail. Ajoutons que la plus grande participation des femmes dans le travail non rémunéré les pousse à occuper, dans une plus large mesure que leurs collègues masculins, des emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels. Pour la même raison, elles s'absentent plus souvent qu'eux de leur travail pour des motifs personnels ou familiaux. Cela confirme que la LNT est particulièrement importante pour garantir des conditions minimales de travail aux salariées.

Dans ce mémoire relatif au 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, les éléments suivants font l'objet d'analyses plus détaillées : les dispositions prévues pour préserver les milieux de travail du harcèlement psychologique et sexuel; la reconnaissance du travail de proche aidance et des responsabilités familiales; l'interdiction des disparités de traitement, l'encadrement des agences de placement et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

1 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET GESTES À CARACTÈRE SEXUEL

En vertu de la Loi sur les normes du travail, tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique¹. La LNT oblige ainsi les employeurs à prendre des moyens raisonnables pour le prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement portée à leur connaissance. Cette loi définit le harcèlement psychologique comme «une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste». Les recours pour une ou plusieurs personnes qui estiment avoir été victimes de harcèlement psychologique sont prévus dans la LNT².

Le projet de loi n° 176 prévoit un renforcement des dispositions prohibant le harcèlement psychologique. Il ajoute l'obligation, pour l'employeur, d'adopter et de rendre disponible à son personnel une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. De plus, il propose qu'il soit clairement précisé dans la LNT que les paroles, actes et gestes à caractère sexuel constituent une forme de harcèlement psychologique.

1.1 Nature des mesures mises en place par les employeurs

Déjà inscrite dans la LNT, l'obligation de l'employeur de préserver un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique s'est trop rarement traduite, dans les entreprises, par l'instauration de politiques internes de prévention. Selon une étude menée par l'organisme Au bas de l'échelle (Carole Henry, 2009), qui s'appuie sur les données de la Commission des normes du travail (CNT), seulement 23% des entreprises disposaient, en 2007, d'une politique écrite, d'un tableau d'affichage ou d'autres documents écrits auxquels on pouvait se référer. L'organisme ajoute que, même dans les entreprises qui ont une telle politique, celle-ci ne serait que rarement diffusée ou affichée et que, la plupart du temps, aucun mécanisme de plainte ne serait prévu. Aussi peu que 3% des entreprises auraient offert une formation sur le harcèlement et 3% auraient évalué les risques de harcèlement psychologique dans leurs milieux de travail.

1 C'est en 2002 que les dispositions sur le harcèlement psychologique au travail ont été introduites dans la LNT. Elles sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004.

2 En cas de présomption de harcèlement, la personne salariée non syndiquée formule une plainte écrite à la CNESST dans les 90 jours suivant la dernière manifestation de harcèlement. La CNESST fait enquête afin de déterminer si les faits au dossier sont suffisants pour justifier qu'elle représente la personne salariée devant le Tribunal administratif du travail ou s'il y a possibilité qu'une entente intervienne entre cette personne et son employeur en vue d'un règlement. Dès que la plainte est jugée recevable, la CNESST offre le service de médiation aux parties. À la fin de l'enquête, si la CNESST accepte de donner suite à la plainte, elle la dépose au Tribunal administratif du travail.

De plus, seulement 8 % auraient instauré un processus interne de plainte³. Retenons surtout de ces indications chiffrées que, malgré leurs obligations légales, les employeurs peinent à mettre en place des mesures systématiques contre le harcèlement psychologique au travail.

Une enquête réalisée en 2010 par la firme CROP pour le compte de la Commission des normes du travail fait état d'une plus grande préoccupation des employeurs en matière de harcèlement au travail. Notons qu'il s'agit d'un sondage d'opinion mené auprès des entreprises elles-mêmes, ce qui pourrait affaiblir la précision des résultats. Cette enquête indique néanmoins que le portrait diffère selon la taille de l'entreprise⁴. En effet, parmi les entreprises sondées, 39 % de celles qui emploient entre 50 et 99 personnes et 60 % de celles qui emploient plus de 100 personnes déclarent disposer d'un engagement écrit de l'employeur (sous forme de déclaration ou de politique) visant à informer le personnel de l'interdiction du harcèlement psychologique. Cette proportion tombe à 15 % dans les entreprises comptant moins de 50 employés. Malheureusement, les données de cette enquête ne permettent pas de connaître les effets réels de ces politiques.

Le CSF reconnaît qu'il est essentiel, pour contrer ce phénomène inacceptable, de hausser les exigences imposées aux employeurs. Cependant, il juge que les nouvelles obligations soulèvent d'importantes questions : comment les entreprises seront-elles accompagnées pour mettre en œuvre leurs nouvelles obligations afin qu'en découlent des actions concrètes capables d'éradiquer le problème du harcèlement en milieu de travail ? Quels seront les mécanismes de dépôt et de suivi des plaintes retenus dans les entreprises pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs ? Des sanctions seront-elles prévues pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations ?

1.2 Fréquence du harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement psychologique et sexuel au travail est inacceptable et doit être clairement sanctionné. Aucune personne en emploi n'est à l'abri d'abus et aucun secteur d'activité n'en est exempt. Il demeure cependant que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de ces types de harcèlement. En 2016, 58 % des 4 400 recours en cette matière ont été déposés par des femmes à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (CNESST, 2017b).

Par ailleurs, dans une enquête québécoise sur la santé de la population menée en 2014-2015, plus du cinquième (20,7 %) de la population de 15 ans et plus occupant un emploi rémunéré déclare avoir été victime de harcèlement psychologique au travail au cours des 12 derniers mois. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans ce cas : 19,8 % d'entre elles estiment en

3 Bien que ces chiffres datent de plus de 10 ans et qu'ils reposent uniquement sur des sondages auprès des employeurs, nous les utilisons à titre indicatif puisque, à notre connaissance, ce sont les plus récents à avoir été publiés.

4 Les entreprises ayant participé à cette enquête ne comprennent aucune personne syndiquée.

avoir subi à l'occasion, tout contre 15,3 % des hommes. Près de 4 femmes sur 10 (3,6 %) et près de 3 hommes sur 10 (2,8 %) déclarent être souvent ou très souvent victimes de harcèlement (Camirand, Traoré et Baulne, 2016).

La grande majorité des plaintes pour harcèlement psychologique déposées à la CNESST sont traitées sans être déposées au Tribunal administratif du travail. Selon les données de 2014-2015, plus de la moitié de ces plaintes sont rejetées dès le départ, soit parce qu'elles sont jugées irrecevables (20,4 %), soit parce que les critères⁵ de harcèlement ne sont pas satisfaits (30,8 %). Le désistement représente 18,3 % des dossiers, et une entente intervient entre les parties dans 13,6 % des cas. Au total, en 2014-2015, seulement 5,5 % (n = 177) des plaintes formulées devant la Commission des normes du travail⁶ ont été déposées à la Commission des relations du travail⁷. Le délai moyen de traitement des plaintes est de 625 jours. Nous pouvons nous interroger quant à l'écart entre le nombre de plaintes déposées et celles traitées par le TAT.

1.3 Harcèlement sexuel

L'année 2017 a mis au jour de très nombreuses situations de harcèlement sexuel au travail. Comme société, nous ne pouvons plus ignorer ni tolérer cette forme spécifique de harcèlement présente dans les milieux de travail. Nous constatons que plusieurs obstacles demeurent, notamment les délais de traitement et les critères de recevabilité à la CNESST. Les milieux de travail peinent aussi encore à reconnaître et sanctionner le harcèlement. Comment les plaintes seront-elles traitées au sein des entreprises? Quelles seront les ressources affectées à la politique interne de prévention du harcèlement, et quelle sera la formation donnée aux personnes chargées de l'appliquer?

Le CSF salue l'intention du législateur de désigner explicitement les gestes à caractère sexuel comme du harcèlement psychologique. En inscrivant dans la loi que les actes, paroles ou gestes à caractère sexuel sont considérés comme du harcèlement psychologique et qu'ils sont, à ce titre, interdits, le législateur clarifie le processus de plainte et de recours des victimes.

Les changements législatifs auront plus d'effet s'ils s'accompagnent d'une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et sexiste compris. Cette campagne doit indiquer clairement les obligations de l'employeur et les droits des employés.

5 La présence de tous les éléments de la définition du harcèlement psychologique doit être démontrée : conduite vexatoire; caractère répétitif; paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés; atteinte à la dignité ou à l'intégrité; milieu de travail rendu néfaste.

6 Regroupée, en janvier 2016, avec la Commission de l'équité salariale et la Commission de la santé et de la sécurité du travail, pour former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

7 Remplacé, en janvier 2016, par le Tribunal administratif du travail.

La prévention pourrait être bonifiée en soutenant les associations d'employeurs, les syndicats et les groupes actifs auprès des travailleuses et des travailleurs ainsi que les professionnels du réseau de la santé et des services sociaux. Des programmes de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique et sexuel adaptés aux différents contextes de travail sont aussi des moyens pertinents de favoriser le changement de culture et d'éradiquer le harcèlement.

Comme le CSF l'a exposé dans un récent mémoire à propos des violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le processus de dénonciation est souvent très lourd pour les victimes présumées (CSF, 2017). Pour cette raison, il apparaît nécessaire que les mécanismes de plainte en harcèlement trouvent application dans les entreprises et qu'ils correspondent aux besoins et aux réalités vécues par les travailleuses victimes de harcèlement.

Il est important que le Québec demeure à l'avant-garde en matière de soutien à l'articulation entre les obligations familiales et les responsabilités professionnelles. Il doit poursuivre sa réflexion et ses actions gouvernementales. Le CSF apprécie les améliorations proposées par le projet de loi n° 176 relativement à la conciliation famille-travail et particulièrement les modifications prévues au congé accordé pour raisons familiales. La possibilité que ces congés soient rémunérés et l'inclusion du travail de proche aidance au titre des responsabilités donnant droit à ce congé sont de nature à faciliter la vie des travailleuses et des travailleurs qui s'acquittent de responsabilités à l'égard de leur famille ou de leurs proches.

2.1 Vacances annuelles

La Loi sur les normes du travail accorde actuellement aux personnes salariées qui cumulent cinq années de travail continu chez le même employeur le droit à trois semaines de vacances annuelles rémunérées. L'Alberta, la Colombie-Britannique et le Manitoba appliquent les mêmes règles que le Québec. En Saskatchewan, la loi garantit aux personnes salariées trois semaines de vacances après un an de service chez un même employeur et quatre semaines après 10 ans (ministère du Travail, 2013). La législation des autres provinces et territoires est moins généreuse à l'égard de la durée des congés annuels. Aux États-Unis, la loi n'oblige pas les employeurs à offrir des congés annuels rémunérés à leurs employés.

Le Québec fait moins bonne figure si l'on examine les congés légaux offerts dans les pays européens.

Vacances annuelles légales dans certains pays d'Europe et délai d'attente pour y avoir droit

	ALLEMAGNE	BELGIQUE	DANEMARK	AUTRICHE	FRANCE	SUÈDE	FINLANDE
Nombre de jours	20	20	25	22	25	25	24
Délai d'attente	Six mois	Un an	Un an	Six mois	Aucun	Aucun	Un an

Source : Commission européenne, *Portail européen sur la mobilité de l'emploi*

Le CSF maintient qu'en matière de normes du travail, le Québec pourrait se distinguer encore davantage en Amérique du Nord. Le projet de loi n° 176 propose que la troisième semaine de vacances soit accordée à la personne salariée après trois ans de service continu chez le même employeur. Déjà, en 2002, le CSF recommandait que les salariées et les salariés bénéficient d'un congé annuel de trois semaines après un an de service continu.

2.2 Absences pour raisons familiales ou pour proche aidance

La LNT prévoit à l'article 79.7 qu'une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour prendre soin de son enfant ou d'un autre membre de sa famille.

Le projet de loi propose de modifier cet article de façon à étendre le congé pour raisons familiales au travail de proche aidance. De plus, ce congé ne serait plus défini dans la loi comme « sans salaire ». En contrepartie, la personne salariée pourrait devoir fournir à son employeur un document attestant des motifs de son absence.

Une des premières conditions pouvant favoriser une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles est certainement la possibilité, pour une personne salariée, de s'absenter de son travail sans que le lien d'emploi soit menacé. Le législateur avait d'ailleurs reconnu ce besoin en prévoyant des congés pour événements familiaux dans la LNT, permettant notamment de s'absenter pour remplir des obligations à l'égard d'un enfant.

Considérant que les femmes ont, davantage que les hommes, tendance à réduire leur temps de travail pour des raisons familiales, qu'elles vivent souvent en situation de pauvreté et qu'elles peuvent donc difficilement se passer d'une journée de salaire, le CSF avait convié le ministre du Travail, durant les consultations sur la dernière révision de la LNT, à étudier la possibilité qu'une ou plusieurs de ces journées de congé soient rémunérées. Il estime avoir été entendu.

Le besoin de mesures de conciliation du travail et de la famille étant reconnu, il faut voir si les travailleuses et les travailleurs se prévalent des journées d'absence auxquelles elles et ils ont droit. Une étude du ministère de la Famille parue en juillet 2017 a révélé que 90 % des quelque 8 000 entreprises sondées offraient des mesures de conciliation travail-famille à leur personnel (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secrétariat du travail, 2017). Ces mesures sont toutefois peu utilisées. Un sondage Léger réalisé pour le Réseau pour un Québec Famille et auquel ont répondu 3 006 personnes permet de chiffrer le recours des salariés à ces mesures. Ainsi, à peine plus du tiers (36 %) des parents font appel à ces mesures plusieurs fois par année (Léger, 2018).

De nombreuses raisons sont invoquées pour expliquer la faible propension des personnes salariées à se prévaloir des mesures offertes; 49 % des personnes sondées épuiserait toutes les autres options possibles avant de demander une mesure de conciliation en milieu de travail. En outre, 27 % des mesures offertes sont qualifiées par les personnes sondées comme étant informelles, c'est-à-dire variables selon la situation ou négociées au cas par cas.

Le CSF appuie donc le développement des mesures de conciliation du travail et de la famille, et ce, d'autant plus que le travail domestique et familial n'est pas encore partagé également entre les femmes et les hommes.

D'une part, on constate un écart important entre les femmes et les hommes chez les parents d'enfants de quatre ans ou moins vivant en couple pour ce qui est du temps consacré quotidiennement aux activités domestiques et aux soins

des enfants : en 2015, les mères de jeunes enfants allouent 5 h 20 à ces activités, alors que les pères y consacrent 3 h 56 (écart de 1 h 24). Il n'y a pas d'amélioration puisqu'en 2010, l'écart était de 1 h 12 (Stéphane Crespo, 2018, p. 3).

Une enquête sur la population active permet, quant à elle, d'estimer les heures de travail que les femmes et les hommes occupant des postes à temps plein manquent pour remplir des obligations personnelles ou familiales, selon la présence et l'âge des enfants. Les mères d'enfants d'âge préscolaire prennent presque deux fois plus de congés que les pères en raison de leurs obligations personnelles ou familiales (Statistique Canada, page consultée le 16 mai 2018).

D'autre part, les femmes sont majoritaires parmi les 1 675 700 personnes proches aidantes⁸ que compte le Québec. En effet, une récente étude du CSF fait ressortir que, dans la population âgée de 15 ans ou plus, 28,6 % des femmes jouent un rôle de proche aidance, ce que font 21,4 % des hommes. L'écart se creuse dans la population en emploi puisqu'environ un tiers (32,8 %) des femmes sur le marché du travail sont aussi des personnes proches aidantes, ce qui est le cas d'un homme en emploi sur cinq (20,6 %) seulement. Les femmes constituent par ailleurs 64,5 % des personnes proches aidantes qui dispensent de 4 à 9 heures de soins par semaine. Elles subissent également plus fortement les conséquences négatives de la proche aidance : 40 % d'entre elles considèrent leurs responsabilités comme stressantes ou très stressantes, contre 22 % des proches aidants (Joëlle Steben-Chabot, Sarah Jacob-Wagner et Hélène Charron, 2018, p. 30)⁹.

La proche aidance est une pratique de plus en plus répandue en raison du vieillissement de la population et du choix gouvernemental de favoriser le soutien à domicile. Les politiques *Chez soi : le premier choix* du ministère de la Santé et des Services sociaux et *Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté* du ministère de la Famille et des Aînés et du ministère de la Santé et des Services sociaux, adoptées en 2003 et en 2012, prennent notamment appui sur la proche aidance. Compte tenu de l'importance et de l'utilité sociale de ce travail de soins, il est essentiel de permettre aux personnes qui agissent comme proches aidantes d'être soutenues sans avoir le sentiment que leur emploi est menacé.

Notons à cet égard que le gouvernement a récemment annoncé la création d'un comité interministériel chargé de reconnaître le rôle joué par les proches aidants et de répondre le plus adéquatement possible à leurs besoins (ministère de la Famille, page consultée le 15 mai 2018). Le CSF suivra attentivement les travaux de ce comité dans les prochaines années. L'inclusion du statut de proche aidant comme motif d'absence prolongée pour une personne salariée est donc saluée par le CSF.

8 Selon l'Enquête sociale générale, est proche aidante une « personne qui, au cours des 12 mois précédant l'enquête, a fourni de l'aide ou des soins à un ou plusieurs bénéficiaires en raison d'un problème de santé de longue durée, d'une incapacité physique ou mentale ou de problèmes liés au vieillissement, et ce, pour au moins un des types d'aide suivants : le transport, les travaux domestiques, l'entretien de la maison, les soins personnels, les traitements médicaux, l'organisation des soins, les opérations bancaires et d'autres activités diverses ».

9 Pour plus d'information, visitez le microsite du CSF sur la proche aidance différenciée selon le sexe : <https://bit.ly/2GqBGQW>.

2.3 Absence prolongée en raison de la maladie d'un proche

La LNT offre actuellement à la personne salariée la possibilité de s'absenter de son travail pour une période allant jusqu'à 12 semaines pour avoir soin d'un parent gravement malade ou accidenté.

La modification législative propose que la durée de l'absence soit haussée à 16 semaines si la présence de la personne salariée est requise auprès d'un parent ou d'un proche atteint d'une grave maladie ou ayant subi un accident grave. La période pourrait atteindre 27 semaines si la maladie est potentiellement mortelle, et 36 semaines si le parent ou le proche est un enfant mineur.

Le CSF accueille très favorablement cette augmentation de la durée autorisée de l'absence de la personne salariée.

2.4 Absences pour cause de violence conjugale

La LNT permet déjà à une personne salariée de s'absenter de son travail pendant une période d'au plus 26 semaines par année en raison d'une maladie, d'un don d'organe, ou à la suite d'un accident. Le projet de loi ajoute aux motifs d'absence reconnus celui de violence conjugale. Il prévoit en outre que les deux premières journées de ce congé seront rémunérées.

Conscient de l'étendue du phénomène de la violence conjugale au Québec et de la nette prédominance de la population féminine parmi les victimes de cette violence (selon les corps policiers, 78 % des victimes de violence conjugale sont des femmes en 2015 [ministère de la Sécurité publique, 2016]), le CSF considère qu'il est essentiel de prendre en compte ce phénomène dans les nouvelles dispositions de la LNT.

Nous savons que les conséquences de la violence conjugale sont nombreuses pour les victimes. Elles se manifestent, sur le plan physique, par des blessures ou des traumatismes entraînant l'invalidité et parfois même le décès. Sur le plan psychologique et de la santé mentale, les violences peuvent engendrer un syndrome de stress post-traumatique, la dépression, les idéations et tentatives suicidaires, les troubles anxieux et les abus d'alcool ou de drogues. Les conséquences économiques et professionnelles peuvent s'avérer très lourdes. Il est donc important que l'employeur soit sensible à cette réalité.

Comme l'a fait valoir le CSF dans son mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur un nouveau plan d'action en matière de violence conjugale, « une réponse sociale globale et intégrée est nécessaire pour mettre fin à toutes formes de violence faites aux femmes et aux filles » (CSF, 2018b). Le milieu de travail est partie intégrante de cette réponse sociale.

2.5 Jours fériés, chômés et payés

Dans sa formulation actuelle, la Loi sur les normes du travail prévoit que l'employeur est tenu d'accorder un congé compensatoire ou une indemnité pour un jour férié si ce jour coïncide avec un jour de vacances de la personne salariée.

Le projet de loi accorderait également ce droit à un congé compensatoire dans le cas où le jour férié ne coïnciderait pas avec l'horaire habituel de travail de la personne salariée.

Le CSF appuie cette modification puisqu'elle s'inscrit dans le prolongement de ses recommandations relatives à l'adaptation de la législation aux nouvelles réalités du travail atypique (CSF, 2000). Nous saluons donc l'intention du législateur d'augmenter l'accès des travailleuses et des travailleurs à temps partiel aux droits entourant les jours fériés.

2.6 Droit de refuser les heures supplémentaires

La Loi sur les normes du travail prévoit qu'une personne salariée peut refuser de travailler plus que 4 heures par jour au-delà de ses heures habituelles de travail.

Le projet de loi n° 176 accorde le droit de refuser de travailler au-delà de 2 heures supplémentaires par jour. La personne salariée pourrait aussi refuser de travailler si elle n'a pas été prévenue cinq jours à l'avance de son horaire de travail, sauf si ses fonctions requièrent qu'elle demeure au travail.

Le CSF se réjouit de ces nouvelles dispositions législatives. Pour les personnes visées par la LNT, la protection légale contre les heures supplémentaires imposées est susceptible de favoriser une meilleure articulation entre le travail salarié et les responsabilités familiales.

3 AUTRES DISPOSITIONS DU TRAVAIL

3.1 Interdiction des disparités de traitement

La LNT (article 41.1) interdit actuellement les clauses de disparité salariale sur la base du nombre hebdomadaire d'heures travaillées pour les personnes qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement. De plus, l'article 87.1 interdit les disparités de traitement liées à la date d'embauche pour la plupart des normes du travail.

Le projet de loi viendrait renforcer l'article 87.1 en spécifiant que l'interdiction des disparités de traitement s'applique aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux. À compter de l'entrée en vigueur du projet de loi, les employeurs seraient donc tenus d'offrir à l'ensemble des membres de leur personnel le même régime de retraite et les mêmes avantages sociaux, quelle que soit leur date d'embauche. Toutefois, les employeurs qui ont déjà établi deux régimes de retraite concurrents – un à prestations déterminées pour les anciens employés et un à prestations cibles ou à cotisations déterminées pour les nouveaux – pourraient les maintenir et offrir à leurs nouveaux employés le régime de leur choix.

La garantie d'un salaire égal s'appliquerait aux travailleuses et aux travailleurs atypiques (contrat de travail à durée déterminée, emploi autonome, à temps partiel, occasionnel ou saisonnier). Le nouvel article 41.1 se lirait ainsi :

« Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. »

En 2000, dans son avis intitulé *Emploi atypique cherche normes équitables*, et en 2002, dans son mémoire sur le document de consultation *Revoir les normes du travail : un défi collectif*, le CSF avait recommandé d'offrir les mêmes conditions salariales aux personnes travaillant à temps partiel ou à statut temporaire qui effectuent, dans le même établissement, les mêmes tâches que les salariées et les salariés permanents à temps plein.

Afin de combattre la précarisation de l'emploi féminin, il avait recommandé, en outre, que les avantages sociaux offerts dans l'entreprise, tels les régimes de retraite et d'assurances collectives, soient accordés aux mêmes conditions au personnel occupant des emplois atypiques qu'au personnel permanent à temps plein travaillant sur les lieux de l'entreprise.

Bien conscient de la progression rapide des diverses formes de travail atypique et du fait que les femmes y sont majoritaires, le CSF se réjouit de constater que certaines de ses recommandations à propos des disparités de traitement ont été entendues. Il accueille donc avec satisfaction les présentes modifications législatives.

3.2 Agences de placement de personnel temporaire

Le projet de loi ajoute une nouvelle section à la LNT (la section VIII.2) pour étendre au personnel proposé par les agences de placement ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires la protection dont bénéficie la majorité de la main-d'œuvre québécoise.

D'après un sondage réalisé en 2012 pour la Commission des normes du travail auprès de 1 002 travailleurs d'agences, les salariés temporaires d'agences de placement sont majoritairement des hommes (60 %). L'âge moyen se situe à près de 40 ans, et la plupart résident dans la grande région de Montréal (Léger Marketing, 2012).

Les dispositions prévues dans la nouvelle section ont pour effet d'obliger les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis. Elles prévoient aussi la mise en place d'une réglementation les concernant. De plus, elles rendent passible d'une sanction pénale une entreprise qui retient les services d'une agence de placement qui ne détiendrait pas de permis. Les agences de placement de personnel et les entreprises clientes seront dorénavant solidairement responsables, envers la personne salariée, des obligations pécuniaires fixées par la Loi sur les normes du travail. Cela signifie que les personnes salariées engagées par l'intermédiaire d'une agence auraient droit à la même rémunération que les personnes employées directement par l'entreprise cliente.

Le projet de loi précise aussi que «le gouvernement [pourra], par règlement, définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire».

Cette disposition pave la voie à une meilleure protection des personnes embauchées par l'intermédiaire d'une agence. Dans un contexte où les agences sont appelées à recruter un pourcentage de plus en plus important de la main-d'œuvre totale, il est important que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs puissent bénéficier de toutes les protections offertes par la loi.

3.3 Travailleuses ou travailleurs étrangers temporaires

La LNT couvre en principe les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires, mais ces derniers y ont peu recours dans les faits. Il était donc nécessaire que la ministre responsable du Travail prenne des moyens pour encadrer les conditions de travail de ces personnes salariées et assurer qu'elles soient protégées par la LNT.

C'est ce que fait le projet de loi n° 176 en introduisant dans la LNT une nouvelle section intitulée «Le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires». Suivant les dispositions de cette section, l'employeur devra informer la CNESST, pour chacun des travailleurs et des travailleuses étrangers qu'il embauche, de son nom, des dates de son arrivée et de son départ et de la durée

du contrat. Il prévoit l'ajout, dans la LNT, d'un article interdisant explicitement à l'employeur d'exiger qu'une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire lui remette ses documents ou ses biens personnels.

De plus, la CNESST veillera au respect des droits de la main-d'œuvre étrangère temporaire, comme le prévoit l'article 92.10 : « Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur. »

Depuis les années 1970, des travailleurs temporaires sont recrutés à l'étranger dans le cadre de trois programmes que le gouvernement du Canada a mis sur pied afin de pallier une pénurie de main-d'œuvre. Regroupés sous le chapeau du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), ces programmes permettent à des milliers de femmes et d'hommes de s'installer au Canada pour y travailler. Il s'agit du Programme des aides familiaux résidents (PAFR), du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et du Programme des autres travailleurs étrangers temporaires (PATET).

Le 31 décembre 2015, on recensait au Québec 7 390 titulaires d'un permis valide octroyé dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Le sous-programme PAFR compte au Québec 640 titulaires de permis en date du 31 décembre 2015. Le sous-programme PTAS compte 4 895 titulaires de permis en décembre 2015. Le sous-programme PATET regroupe 1 855 titulaires de permis valides en date du 31 décembre 2015. Au 31 décembre 2015, la proportion de femmes parmi les titulaires d'un permis de travail du PTET est, à 25,4 % (Christine Beausoleil, 2017).

Le Programme des aides familiaux résidents intéresse particulièrement le CSF puisque les personnes qui sont recrutées par son intermédiaire sont majoritairement des travailleuses. On estime en effet que 97 % des personnes participant au PAFR sont des femmes (Louise Dionne, 2005, citée par Louise Boivin, 2007, p. 65). À l'inverse, les hommes représentent plus de 80 % des personnes recrutées par les deux autres programmes (Christine Beausoleil, 2017, p. 20).

Dans le cadre du PAFR, le gouvernement canadien octroie chaque année un permis de travail temporaire à des centaines de femmes des Philippines, d'Amérique latine, des Caraïbes, d'Europe et d'Afrique. Ce permis exige que ces femmes travaillent en résidant chez leur employeur pendant 24 mois avant de pouvoir demander un statut de résidente permanente au Canada. Les enquêtes statistiques ne nous permettent pas encore de connaître précisément les conditions de travail réelles des personnes embauchées comme travailleuses ou travailleurs étrangers temporaires.

Dès 2002, le CSF a pris position en faveur des aides familiales résidentes. Dans son mémoire sur le document de consultation *Revoir les normes du travail : un défi collectif*, il déplorait les lacunes que contenaient la Loi sur les normes du travail et ses règlements, notamment celle d'établir une distinction entre les aides familiales qui résident chez leur employeur et les autres. Il faisait valoir que les aides familiales résidentes devraient être rémunérées selon un taux horaire plutôt qu'hebdomadaire, et que leur semaine normale de travail devrait être la même que celle de l'immense majorité des salariés.

Aujourd'hui, le CSF constate avec satisfaction que le gouvernement se préoccupe des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. La réflexion et les enquêtes sur l'application effective de la Loi sur les normes du travail à ces travailleuses et travailleurs demeurent toutefois à poursuivre.

CONCLUSION

L'examen des propositions contenues dans le projet de loi n° 176 permet de constater que plusieurs modifications législatives proposées vont dans le sens des recommandations formulées par le CSF à différentes époques : la reconnaissance de la nécessité d'éradiquer le harcèlement psychologique et sexuel au travail; les mesures proposées pour faciliter la conciliation de la famille et du travail et pour soutenir les personnes proches aidantes; les moyens d'assurer de meilleures conditions de travail aux personnes occupant des emplois atypiques.

Dans ce mémoire, le CSF a mis en lumière les obstacles et les défis qui freinent la mise en œuvre des mesures relatives à la lutte contre le harcèlement, à l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles ainsi qu'au respect des droits garantis par les dispositions de la loi. Dans le contexte de transformation continue du marché de l'emploi, la LNT constitue plus que jamais un rempart essentiel contre la précarisation des travailleuses et des travailleurs. Le législateur doit donc demeurer vigilant et s'adapter aux nouvelles réalités de l'emploi pour assurer de meilleures conditions de travail au Québec.

BIBLIOGRAPHIE

- BEAUSOLEIL, Christine (2017). *L'immigration temporaire au Québec : 2005-2015*, [en ligne], Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 79 p., <https://bit.ly/2sfO6GD> (Page consultée le 16 mai 2018).
- BOIVIN, Louise (2017). « Études de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec », dans Louise Boivin et Rolande Pinard, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : études de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Montréal, CIAFT, p. 33-97.
- CAMIRAND, Hélène, Issouf TRAORÉ et Jimmy BAULNE (2016). *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois : résultats de la deuxième édition*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 208 p., <https://bit.ly/2dIAqzo> (Page consultée le 17 mai 2018).
- COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (Page consultée le 14 mai 2018). *Le harcèlement sexuel existe encore au Canada : notes d'allocution à l'intention de David Langtry, président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne*, [en ligne], <https://bit.ly/2sg5083> Présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes le 16 octobre 2012.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (2017a). *Rapport annuel de gestion 2016*, Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 188 p.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (2017b). *Statistiques annuelles 2016*, Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 184 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 1^{er} mai 2018). « Vivre & travailler », dans *Eures : le Portail européen sur la mobilité de l'emploi*, [en ligne], <https://bit.ly/2sxKfYi>
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2018a). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, à paraître.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2018b). *Vers un nouveau plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale*, recherche et rédaction Geneviève Dumont, Québec, Conseil du statut de la femme, 28 p., « Avis du Conseil du statut de la femme ».
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2017). *Mémoire sur le projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Québec, Conseil du statut de la femme, novembre, 26 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2002a). *Mémoire sur le document de consultation Revoir les normes du travail : un défi collectif*, recherche et rédaction Lucie Desrochers, Québec, Conseil du statut de la femme, 43 p., « Avis du Conseil du statut de la femme ».

- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2002b). *Mémoire sur le projet de loi n° 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, recherche et rédaction Ginette Plamondon, Québec, Conseil du statut de la femme, 38 p., «Avis du Conseil du statut de la femme».
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2000). *Emploi atypique cherche normes équitables*, recherche et rédaction Lucie Desrochers, Québec, Conseil du statut de la femme, 71 p., «Avis du Conseil du statut de la femme».
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1978). *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, Conseil du statut de la femme.
- CRESCO Stéphane (2018). «L'emploi du temps professionnel et domestique des personnes âgées de 15 ans et plus», *Coup d'œil sociodémographique*, n° 62, mars, [en ligne], <http://bit.ly/2pe1Twm> (Page consultée le 15 mai 2018).
- DROLET, Anne (2018). «Conciliation travail-famille : des mesures offertes, mais peu utilisées», *Le Soleil*, 16 avril.
- HENRY, Carole (2009). *Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard, où en sommes-nous ?*, [en ligne], Montréal, Au bas de l'échelle, 41 p., <https://bit.ly/2Lqnvza> (Page consultée le 14 mai 2018).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 18 mai 2018). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe*, Québec, Ontario et Canada, [en ligne], <https://bit.ly/1No6Vil>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 15 mai 2018). *Employés rémunérés au taux du salaire minimum, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail*, [en ligne], <https://bit.ly/2oYUoqr>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 15 mars 2018). *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi*, Québec, Ontario et Canada, [en ligne], <https://bit.ly/2pQ0PRx>
- LAVOIE, Amélie (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p., <https://bit.ly/2e63aSM> (Page consultée le 15 mai 2018).
- LÉGER (2018). *Sondage pan-Québec sur la conciliation famille-travail : rapport*, [en ligne], Québec, Réseau pour un Québec Famille, 31 p., <https://bit.ly/2lENYv4> (Page consultée le 15 mai 2018).
- LÉGER MARKETING (2012). *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci : rapport d'analyse final*, [en ligne], Québec, Commission des normes du travail, 105 p., <https://bit.ly/2KQKUbp> (Page consultée le 14 mai 2018).

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, projet de loi n° 176 (présentation – 20 mars 2018), 1^{re} sess., 41^e légis. (Qc)

Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N -1.1

MINISTÈRE DE LA FAMILLE (Page consultée le 15 mai 2018). *La ministre Francine Charbonneau annonce la création du Comité interministériel sur le soutien aux proches aidants*, [en ligne], <https://bit.ly/2KTJIEX> Communiqué de presse, 19 avril 2018.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2016). *Criminalité au Québec : principales tendances 2015*, [en ligne], 48 p., <https://bit.ly/2pBiw66> (Page consultée le 17 mai 2018).

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2013). *La sécurité incendie au Québec : rapport d'activité et statistiques sur les incendies déclarés en 2012*, [en ligne], Québec, Ministère de la Sécurité publique, 71 p., <https://bit.ly/2s6Bn9C> (Page consultée le 4 mai 2018).

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2013). *Les normes légales du travail au Canada (Québec, autres provinces, territoires et fédéral) : congés annuels payés*, [en ligne], Ministère du Travail, 6 p., <https://bit.ly/2rkfx27> (Page consultée le 4 mai 2018).

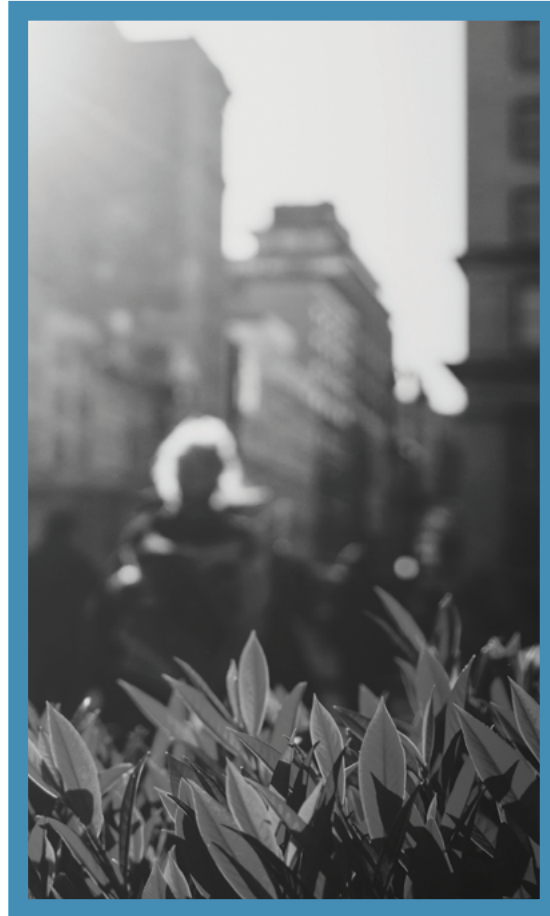
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, SECRÉTARIAT DU TRAVAIL (2017). *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*, Ministère de la Famille, [en ligne], Québec, Secrétariat du travail, 170 p., <https://bit.ly/2LoH1fk> (Page consultée le 15 mai 2018).

PORTAIL SANTÉ MIEUX-ÊTRE (Page consultée le 4 mai 2018). « Services ambulanciers », dans *Système de santé en bref*, [en ligne], <https://bit.ly/2Lum2rB>

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2018). *L'effectif de la fonction publique du Québec 2016-2017 : faits saillants*, [en ligne], <http://bit.ly/2FBIfWF> (Page consultée le 15 mai 2018).

STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 16 mai 2018). *Enquête sur la population active (EPA), statistiques d'absence du travail chez les employés à temps plein selon le sexe et la présence d'enfants, annuel (pourcentage sauf indication contraire)*, [en ligne], <https://bit.ly/2saH31x> CANSIM Tableau 279-0033.

STEBEN-CHABOT, Joëlle, Sarah JACOB-WAGNER et Hélène CHARRON (2018). *Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes : portrait*, Québec, Conseil du statut de la femme, 67 p.



csf.gouv.qc.ca