CET – 002M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

cophan
ensemble pour l'inclusion

Mémoire concernant 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*

Remis à la Commission de l'économie et du travail par la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)

Mai 2018

RÉDACTION

Camille Desforges – Responsable de dossiers

Julie Hébert – Responsable de dossiers

SOUS LA SUPERVISION DE

Véronique Vézina – Présidente

AVEC LA COLLABORATION DE

Comité d'action des personnes vivant des situations de handicap (CAPVISH)

Ex aequo

Finandicap

Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Outaouais (RAPHO)

Regroupement des organismes de personnes handicapées de la région 03 (ROP03)

DATE DE TRANSMISSION

Le 7 mai 2018

cophan

ensemble pour l'inclusion

La Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), organisme à but non lucratif incorporé en 1985, a pour mission de rendre le Québec inclusif afin d'assurer la participation sociale pleine et entière des personnes ayant des limitations fonctionnelles et de leur famille. Elle regroupe plus de 50 organismes et regroupements nationaux et régionaux de personnes ayant tout type de limitations fonctionnelles.

Table des matières

Introduction **1**

Commentaires de la COPHAN quant aux modifications proposées par le projet de loi ... **2**

Modifications proposées à la section V.0.1 de la Loi – Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel 2

Modifications proposées à la section V.1 de la Loi – Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales 3

Pistes de réflexion afin de permettre aux personnes ayant des limitations et à leur famille de mieux concilier leurs vies professionnelles et personnelles **6**

Politique organisationnelle pour déterminer les congés spéciaux admissibles 6

Chèque Emploi-service 7

Répit, dépannage, gardiennage 9

Conclusion **11**

Introduction

La Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) transmet ce court mémoire à l'attention de la Commission de l'économie et du travail (ci-après la « Commission ») dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques tenues 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* (ci-après le « projet de loi »).

Dans un premier temps, nous traiterons des impacts qu'auront les modifications apportées par le projet de loi à la *Loi sur les normes du travail*[1] (ci-après la « Loi ») pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles et leur famille.

Dans un deuxième temps, nous soumettrons également quelques pistes de réflexion à la Commission concernant des dispositions qu'il serait souhaitable, pour les personnes que nous représentons, d'inclure des recommandations afin que celles-ci puissent concilier plus aisément leur vie au travail et leur vie familiale et personnelle.

[1] RLRQ, chapitre N-1.1.

Commentaires de la COPHAN quant aux modifications proposées par le projet de loi

Dans un premier temps, la COPHAN accueille dans l'ensemble très favorablement le projet de loi. En effet, les dispositions augmentant le nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités parentales, l'élargissement de la définition de « parent » ainsi que la possibilité de s'absenter du travail afin d'agir comme proche aidant sont des mesures qui permettront tant aux personnes ayant des limitations fonctionnelles qu'à leurs proches d'augmenter leur qualité de vie, de réduire leur niveau de stress au travail et de faciliter la vie des personnes ayant des limitations ou qui ont un parent[2] qui vit avec une limitation fonctionnelle.

De plus, la rémunération de certaines de ces journées d'absence est une grande avancée en faveur des droits tant des personnes qui ont des limitations et qui occupent un emploi que des proches des personnes qui ont des limitations, qui pourront maintenant s'absenter du travail pour s'occuper d'un parent sans craindre les conséquences financières qui s'ensuivront. Toutefois, le fait de donner le droit aux personnes de s'absenter du travail sans pénalité est une forme de désengagement de l'État envers les proches aidants. Le gouvernement devrait au contraire favoriser la création de mesures et de programmes permettant aux proches aidants de demeurer sur le marché du travail tout en donnant des services directement à la personne plutôt que faire retomber la responsabilité de l'accès aux services sur le proche aidant.

> **Recommandation** : Que le gouvernement crée des mesures et des programmes pour les proches aidants afin de les maintenir sur le marché du travail et de faciliter l'accès aux services pour la personne dont ils ont la responsabilité.

Modifications proposées à la section V.0.1 de la Loi – Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel

Nous accueillons favorablement la suppression de l'exigence imposée à la personne salariée de justifier de trois mois de service continu pour acquérir le droit de s'absenter pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel.

[2] Dans ce mémoire, sauf indication contraire, le terme « parent » fait référence à la définition qui en est faite à l'article 17 du projet de loi, soit « l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants ».

En effet, cette exigence pouvait faire en sorte que certaines personnes n'ayant pas acquis le droit de s'absenter du travail pour l'un de ces motifs perdent leur emploi en raison du fait qu'elles n'étaient pas à l'emploi depuis suffisamment longtemps pour avoir acquis ce droit.

Nous croyons que cette modification législative permettra à davantage de personnes ayant des limitations fonctionnelles de pouvoir intégrer ou réintégrer le marché du travail sans craindre de perdre leur emploi si elles doivent s'absenter du travail, par exemple, pour cause de maladie. Il faudra par contre s'assurer que des mesures soient mises en place afin d'éviter que ne s'aggrave la discrimination systémique à l'embauche des personnes ayant des limitations ainsi que de leurs proches.

Nous sommes également en faveur de la rémunération de deux journées d'absence par année en raison de l'un des motifs évoqués ci-haut. Il s'agit en effet d'un bon début afin de cesser de pénaliser les personnes salariées et leurs parents qui doivent s'absenter du travail pour des raisons de santé, ce qui profitera à l'ensemble des personnes qui sont en emploi.

Modifications proposées à la section V.1 de la Loi – Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

La COPHAN salue l'élargissement proposé de la définition de « parent » pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1 de la Loi. Nous croyons en effet que cet élargissement permettra à davantage de personnes salariées qui ont dans leur entourage une personne ayant des limitations de pouvoir s'absenter du travail afin de lui venir en aide ou de l'accompagner, ce qui engendrera une diminution des coûts supplémentaires généraux assumés par les proches des personnes ayant des limitations.

De plus, le fait que deux de ces dix jours d'absence autorisés soient désormais rémunérés par l'employeur suivant l'article 27 du projet de loi réduira la pénalité pécuniaire imposée aux parents des personnes ayant des limitations lorsque ceux-ci doivent s'absenter du travail afin de remplir leurs obligations familiales ou parentales. Pensons simplement, en termes de conséquences actuelles de telles absences, à la privation de salaire que doit supporter une personne salariée lorsqu'elle s'absente pour une raison familiale ou parentale qui n'est toutefois pas reliée « à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint »[3] ou encore « en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa

[3] Tel que prévu actuellement à l'article 79.7 de la Loi.

mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents »[4] mais qui se rapporte néanmoins à une obligation familiale ou parentale. Ces personnes salariées, bien qu'actuellement exclues de la possibilité de s'absenter du travail pour de tels motifs, peuvent avoir à prendre soin d'une personne qui a des limitations. Les coûts défrayés par ces personnes salariées, en plus des potentielles sanctions disciplinaires reliées aux absences de dernière minute, s'additionnent rapidement quand vient le temps de payer des frais de gardiennage, d'accompagnement ou de déplacement supplémentaires pour accompagner un parent à un rendez-vous médical, par exemple.

Par ailleurs, bien que la rémunération de deux des dix journées d'absence pour les motifs prévus aux articles 79.2 et 79.7 de la Loi soit un bon début, nous considérons qu'il est impératif que cette mesure prévue aux articles 16 et 27 du projet de loi soit bonifiée afin d'augmenter progressivement le nombre de journées d'absence rémunérées, et ce dans le but de continuer à diminuer les conséquences financières que les parents et les proches aidants des personnes ayant des limitations fonctionnelles subissent afin de prendre soin d'un parent. Il est en effet très rare qu'une personne salariée qui a des limitations fonctionnelles ou une personne salariée dont un proche a des limitations ne s'absente du travail que deux journées par année afin de remplir des obligations relatives à sa santé ou à celle d'un proche.

Par exemple, dans le cadre des suivis en réadaptation ou des évaluations de santé dans l'accès aux programmes sociaux, notamment le soutien à domicile et le soutien aux familles, les services sont disponibles exclusivement pendant les heures ouvrables. Ainsi, ces obligations qui incombent aux personnes salariées qui ont des limitations afin qu'elles puissent demeurer actives sur le marché du travail les privent également d'une partie de leurs revenus de travail, puisqu'elles doivent obligatoirement s'absenter du travail pour y avoir accès. La COPHAN recommande ainsi que soient rémunérées ces heures d'absence du travail et, afin que soient limités pour les employeurs les coûts associés à cette recommandation, que les services de réadaptation et d'évaluation soient disponibles en dehors des heures de bureau.

> **Recommandations** : Que le nombre de journées d'absence pour les motifs prévus aux articles 79.2 et 79.7 de la Loi soit bonifié afin d'augmenter progressivement le nombre de journées d'absence rémunérées.
>
> Que les heures d'absence pour les obligations qui incombent aux personnes salariées qui ont des limitations fonctionnelles soient rémunérées.

[4] *Idem*.

Pour réduire les coûts associés à cette recommandation pour les employeurs, il serait bon de prévoir une indemnité proportionnelle versée à l'employeur au nombre d'absences rémunérées de ses employés. Rappelons qu'on ne peut pas compter sur le seul bon vouloir des employeurs pour augmenter l'insertion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles. À ce propos, des incitatifs sont essentiels.

> **Recommandation** : Qu'une indemnité proportionnelle versée à l'employeur relativement au nombre d'absences rémunérées de ses employés soit créée afin de favoriser l'insertion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Nous saluons par ailleurs l'inclusion des proches aidants pour l'application de l'article 79.7 de la Loi concernant les absences pour raisons familiales ou parentales. En effet, considérant la croissance du nombre de Québécois vivant avec des limitations ainsi que le vieillissement de la population, cette modification à la Loi permettra, nous l'espérons, aux proches aidants de ne plus avoir à diminuer leur nombre d'heures de travail ou à abandonner leur emploi en raison du fait qu'elles remplissent ce rôle auprès d'une personne de leur entourage.

Nous espérons grandement que la modification législative proposée au sous-paragraphe b) du paragraphe 1° de l'article 18 du projet de loi permettra aux proches aidants de se voir reconnaître davantage le travail crucial qu'elles accomplissent. Par ailleurs, une telle modification législative sera aussi fondamentale afin de donner un petit répit financier et de responsabilités professionnelles aux personnes salariées qui sont aussi des proches aidants.

Nous sommes également satisfaits de constater la modification proposée à l'article 19 du projet de loi, qui permettra aux parents ainsi qu'aux proches aidants d'une personne atteinte d'une grave maladie ou ayant subi un grave accident de s'absenter du travail pour 16 semaines plutôt que 12, ce qui représente une augmentation considérable de la durée d'absence autorisée pour ce motif.

Nous saluons également l'ajout prévu à l'article 20 du projet de loi, qui permettra aux parents ainsi qu'aux proches aidants de s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines lorsque leur présence sera requise en raison d'une maladie grave de leur proche. La COPHAN recommande toutefois que soit élargie la portée de cet article afin qu'il tienne compte des cas d'apparition ou d'aggravation d'une limitation chez un parent ou un proche d'une personne salariée; pensons notamment aux limitations épisodiques telles que la sclérose en plaques ainsi que les épisodes liés à la santé mentale.

Recommandation : Que soit élargi l'article 20 du projet de loi afin de tenir en compte des cas d'apparition ou d'aggravation d'une limitation fonctionnelle chez un parent ou un proche d'une personne salariée.

Pistes de réflexion afin de permettre aux personnes ayant des limitations et à leur famille de mieux concilier leurs vies professionnelles et personnelles

Politique organisationnelle pour déterminer les congés spéciaux admissibles

L'une de nos préoccupations principales en lien avec les modifications proposées par le projet de loi est que les employeurs commencent à restreindre, par des politiques concernant les absences ou autrement, la prise de congés spéciaux en lien avec une maladie ou avec des responsabilités parentales ou familiales. Il sera donc primordial, suite à l'entrée en vigueur du projet de loi, que le gouvernement et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») agissent en amont afin de s'assurer que tant les employeurs que les personnes salariées comprennent bien la nature et les modalités d'exercice du droit à ces congés, et qu'une formation et une information adéquates soient dispensées aux personnes salariées et aux employeurs.

Recommandation : Que le gouvernement et la CNESST s'assurent que les employeurs et les personnes salariées comprennent la nature et les modalités d'exercice du droit des congés spéciaux admissibles par la mise en place d'une formation appropriée.

De plus, laisser à la discrétion de l'employeur le soin de déterminer si les absences pour ces motifs seront rémunérées ou non ouvre selon nous toute grande la porte à la discrimination suivant le motif qu'invoquera la personne salariée pour s'absenter du travail. Un employeur pourrait ainsi décider qu'une personne salariée devant s'absenter pour un motif de santé personnel pourra être rémunérée pour son absence, alors qu'une autre personne salariée qui devrait quant à elle s'absenter pour prendre soin de son enfant ayant une limitation ne pourrait être rémunérée pour cette absence. Il nous semble à tout le moins hasardeux de laisser à l'employeur le soin de déterminer quelles absences pourront être rémunérées au-delà des deux jours prévus par le projet de loi eu égard à la discrimination systémique subie par les personnes ayant des limitations et par leur famille.

Recommandation : Que la discrétion ne soit pas laissée à l'employeur concernant les motifs d'absences rémunérés. Il devrait ainsi y avoir une procédure établie dans les modifications proposées.

Par ailleurs, pour ce qui est de l'attestation par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux mentionnée à l'article 18 du projet de loi, nous aimerions que soient précisés les points suivants :

- Quels professionnels seront autorisés à signer cette attestation?
- Quelles seront les démarches que devra faire le proche aidant afin de l'obtenir?
- Des coûts sont-ils à prévoir pour obtenir ce formulaire?
- Quels sont les délais à prévoir en vue de l'obtention de cette attestation?
- Quels sont les délais pour fournir cette attestation?

Pour la COPHAN, il est impératif que l'obtention de cette attestation soit la plus simple et rapide possible, afin de garantir que les proches aidants n'aient pas à entreprendre des démarches complexes afin de se voir reconnaître leur rôle de proche aidant. Ces démarches doivent également être gratuites, le tout dans l'objectif de permettre aux proches aidants d'exercer les droits qui leur seront conférés par la Loi suite à l'entrée en vigueur des modifications prévues au projet de loi.

Recommandation : Que l'obtention de l'attestation mentionnée à l'article 18 du projet de loi soit la plus simple et rapide possible et que les démarches entourant son obtention soient gratuites.

Chèque Emploi-service

Une autre problématique que tient à soulever la COPHAN réside dans le flou juridique dans lequel les préposés du chèque Emploi-service se situent. En effet, ces préposés, embauchés par les personnes qui ont des limitations qui, suite à une évaluation de leurs besoins, ont droit à un certain nombre d'heures de soutien à domicile, sont rémunérés via les enveloppes de soutien à domicile administrées par les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ou par les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Ainsi, bien qu'étant rémunérés via ces enveloppes de programmes de soutien à domicile, ce sont les personnes qui reçoivent les services en soutien à domicile qui sont les véritables employeurs des préposés. Le fait que certains préposés effectuent plusieurs heures de services en soutien à domicile chez plusieurs personnes et, de ce fait, qu'ils ne reçoivent pas

de paye unique est problématique. En effet, cet état de fait n'avantage pas les préposés lorsqu'elles travaillent peu d'heures chez plusieurs personnes (plusieurs employeurs) et que leurs heures ne sont pas cumulables en une seule paye. Fréquemment, les préposés doivent payer de l'impôt à la fin de l'année en contrepartie. La même situation est présente entourant la question de l'accumulation de journées de vacances.

Une autre situation problématique a cours lorsqu'une personne qui reçoit des services en soutien à domicile est hospitalisée. À ce moment, la personne ayant des limitations fonctionnelles annule sa prestation de services et le préposé n'est pas payé ou dédommagé. En effet, le réseau de la santé et des services sociaux coupe les heures de service durant la période d'hospitalisation d'une personne qui reçoit des services en soutien à domicile et les préposés ne sont pas rémunérés durant cette période.

> **Recommandations** : Que les différentes payes des préposés du Chèque Emploi-service soient cumulables en une seule paye unique afin qu'ils paient le juste montant de cotisation au courant l'année.
>
> Qu'un préposé soit dédommagé lorsqu'une personne chez qui il effectuait des services de soutien à domicile est hospitalisée ou pour toute autre période où les services de soutien à domicile sont suspendus temporairement.

Les personnes qui reçoivent des services en soutien à domicile peuvent se référer à trois instances pour ce qui concerne la gestion de leurs services et des préposés : CISSS ou CIUSSS, centre de traitement de la paye de Desjardins et la CNESST selon les besoins. Ces trois instances donnent souvent des informations relatives aux normes du travail qui sont contradictoires. De plus, lorsqu'une personne recevant des services via le chèque Emploi-service ou un préposé se renseigne auprès de la CNESST, les informations données varient d'un employé de la CNESST à l'autre, au risque d'être parfois contradictoires. Nous demandons à ce qu'une expertise particulière à ce statut de travailleur soit développée à la CNESST et que les informations relatives soient mises sur une page Web pour expliquer le statut de préposé du chèque Emploi-service. Cette page Web serait dédiée au statut du préposé du chèque Emploi-service et expliquerait entre autres le statut de travailleur et décrirait les différentes situations qui peuvent survenir, les droits et les obligations. Une collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux serait appropriée pour une meilleure explication des prestations des services ainsi que pour une large diffusion de cette page Web. De plus, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et de rétention des

travailleurs difficile, un comité de travail devrait être mis en place afin d'améliorer de façon globale les conditions de travail des préposés du chèque Emploi-service.

> **Recommandations** : Qu'une expertise particulière concernant le statut du préposé du chèque Emploi-service soit développée et qu'une page Web soit crée afin d'exposer les situations qui peuvent survenir ainsi que les droits et les obligations tant du préposé que de l'employeur.
>
> Qu'un comité de travail soit mis en place avec notamment la participation de la COPHAN pour améliorer les conditions de travail des travailleurs du chèque Emploi-service.

Répit, dépannage, gardiennage

Finalement, les services de répit, de dépannage et de gardiennage doivent également être bonifiés pour améliorer la qualité de vie des personnes que nous représentons. Les CISSS et les CIUSSS gèrent un programme de soutien aux familles qui détermine les allocations versées aux familles pour des services de répit, de dépannage et de gardiennage. Le taux horaire fixé par le ministère de la Santé et des Services sociaux pour des services de gardiennage varie entre 2,75 $ et 5,75 $ de l'heure et entre 33,00 $ et 69,00 $ pour le tarif quotidien selon l'âge de la personne et la complexité des besoins. Or, les normes du travail indiquent clairement que les gardiens réguliers doivent minimalement avoir accès au salaire minimum[5], qui est fixé au montant de 12 $. Actuellement, pour respecter cette règle, ce sont les familles qui doivent assumer la différence de salaire. Ainsi, il existe une incohérence entre les taux fixés par le ministère de la Santé et des Services sociaux et le montant établi par les normes du travail. La COPHAN demande à ce que les programmes qui établissent les sommes à verser pour des services de répit, de dépannage et de gardiennage soient révisés en vertu de la règle établie par les normes du travail et que les familles n'aient plus à débourser la différence.

> **Recommandation** : Que le ministère de la Santé et des Services sociaux révise ses tarifs concernant le répit, dépannage et gardiennage afin qu'ils respectent minimalement les normes du travail.

[5] Commission des normes du travail, « Les gardiens et les gardiennes de personnes et les normes du travail », page 2. En ligne : http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/NT100-254web.pdf

Cette augmentation des montants d'allocations pour l'aide aux familles constituerait une bonification importante. Toutefois, le financement des organismes communautaires qui offrent des services de répit, dépannage et gardiennage doit également être augmenté. Le programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) aura une indexation de 1,6% cette année. Nous ne connaissons pas encore les chiffres pour l'année prochaine. Toutefois, en raison de l'augmentation du salaire minimum, les organisations doivent conséquemment augmenter le salaire de leurs employés. Or, le financement des enveloppes pour les services de répit, de dépannage et de gardiennage qu'ils offrent n'augmente pas au même niveau.

> **Recommandation** : Que le ministère de la Santé et des Services sociaux revoit le financement des organismes communautaires qui offrent des services de répit, dépannage et gardiennage et qu'il y ait une indexation en fonction du salaire minimum.

Conclusion

En somme et tel que nous l’avons mentionné à plusieurs reprises tout au long de ce mémoire, la COPHAN est satisfaite des nouvelles dispositions introduites par le projet de loi n° 176 à la *Loi sur les normes du travail*. Plusieurs de ces mesures profiteront aux personnes ayant des limitations fonctionnelles ainsi qu’à leur famille et contribueront à améliorer les conditions de vie non seulement des personnes qui ont des limitations, mais aussi de leurs parents qui les aident et les soutiennent.

Même si nous sommes satisfaits, nous souhaiterions, tel que nous l’avons formulé dans nos recommandations, que soit bonifié le projet de loi afin qu’il réponde davantage aux besoins des personnes salariées qui ont des limitations ainsi que de leurs proches.