

Le Projet de loi 176 et la conciliation travail-famille: *Révolution ou statu quo?*

STÉPHANIE BERNSTEIN
DÉPARTEMENT DES SCIENCES JURIDIQUES
UQAM
31 MAI 2018



PLAN DE LA PRÉSENTATION

- ❖ La complexité de la conciliation travail-famille
- ❖ L'évolution des normes de conciliation travail-famille (temps de travail, congés, absences liées aux responsabilités familiales)
- ❖ Les propositions dans le projet de loi 176: *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*
- ❖ Pistes de réflexion

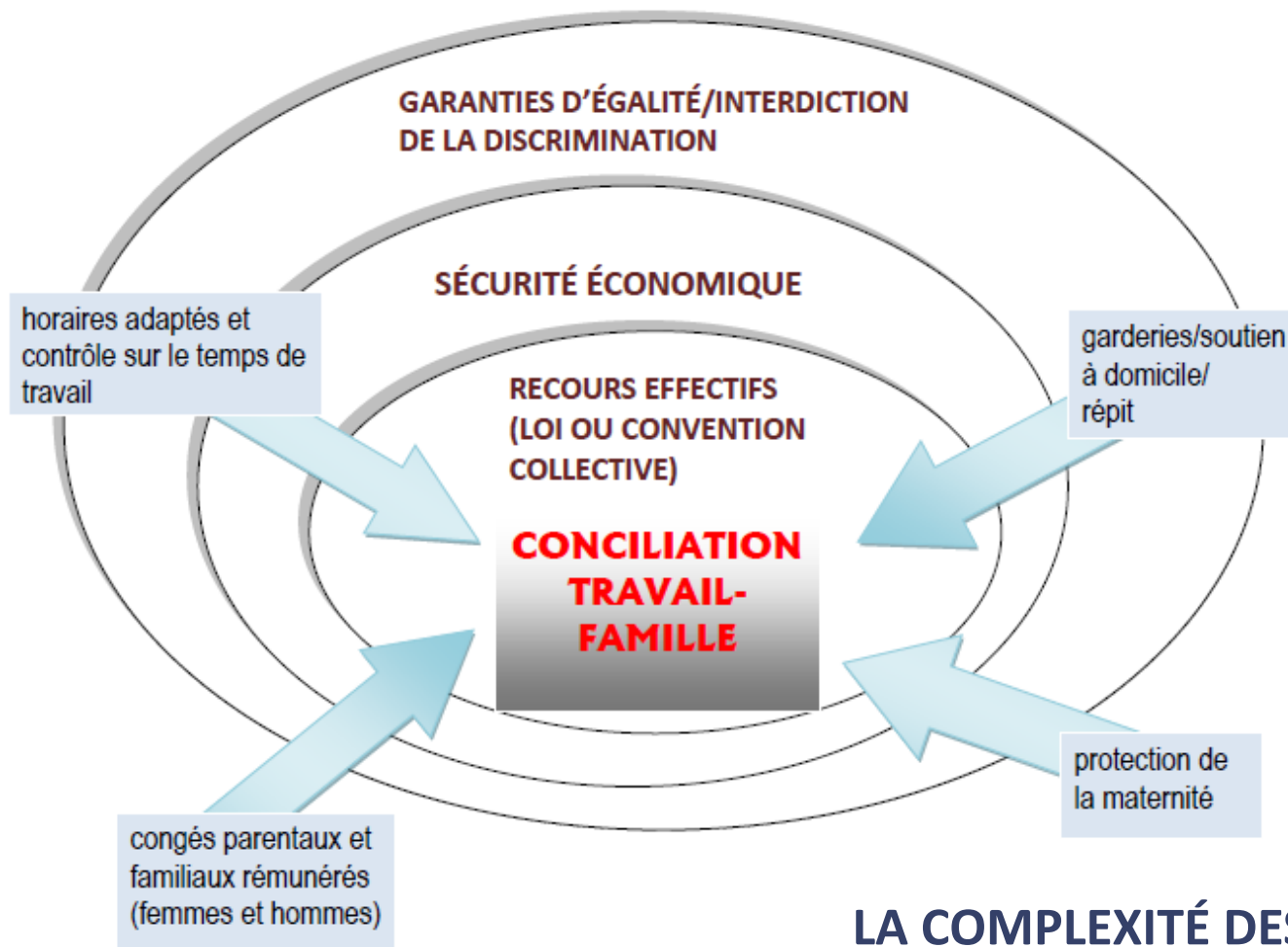
Définition du Ministère de la Famille

‘Conciliation travail-famille : recherche de l’équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles le travailleur et la travailleuse ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis.

L’objectif de cette recherche est d’assouplir ou d’aplanir certaines contraintes et exigences du monde du travail, en vue d’une gestion plus équilibrée du temps consacré à la vie professionnelle et à la vie familiale.’

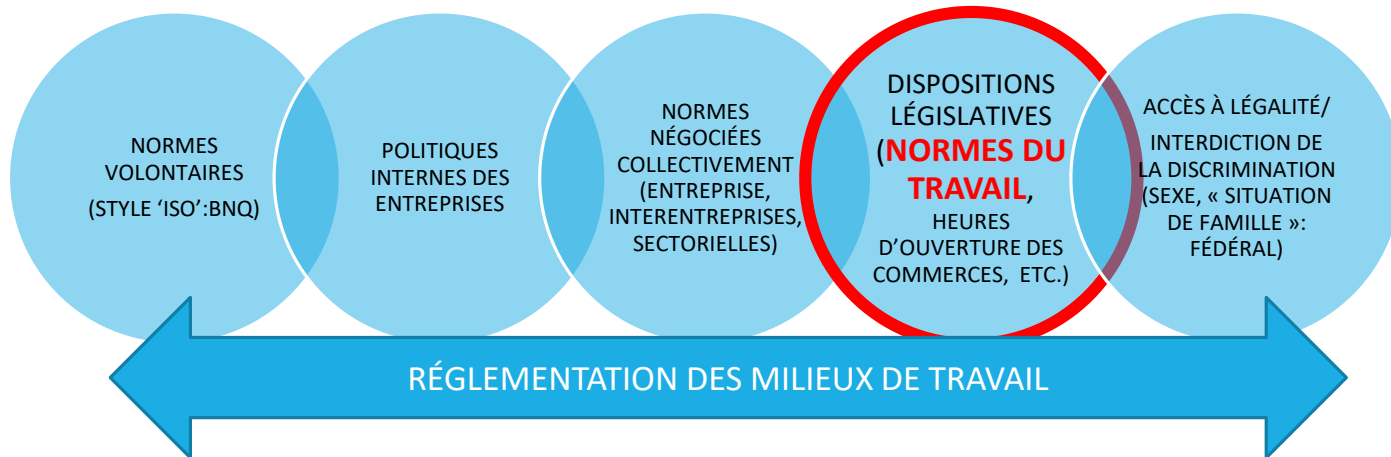
<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/definition/Pages/index.aspx>
(définition de la norme BNQ 9700-820 *Conciliation travail-famille* retenue)



LA COMPLEXITÉ DES POLITIQUES CTF

Moyens de régulation de la conciliation travail-famille

POLITIQUES SOCIALES COHÉRENTES:
ACCÈS EFFECTIF AUX GARDERIES, AUX SERVICES
DE SOUTIEN À DOMICILE ET DE RÉPIT; SOUTIEN
DU REVENU; MESURES FISCALES; ETC.



LA NOTION DE FAMILLE

- ❖ Un élargissement graduel (1990, 2002, **PL 176**)
- ❖ Conjoints de même sexe (1999)
- ❖ Proches aidant.e.s (**PL 176**)
- ❖ La *Loi sur l'assurance emploi*: Le parent 'proche' est 'une personne avec laquelle elle est ou non unie par les liens du mariage, d'une union de fait ou de la filiation et qu'elle considère comme un proche parent' (RAE, art. 41.11 n)

PL 176:

Expansion de la notion de 'parent' et inclusion expresse des proches aidant.e.s

- ❖ S'applique aux absences et congés pour raisons familiales
- ❖ Extension aux conjoints des enfants, père, mère, frère, sœur et grands-parents
- ❖ Proche aidant.e: 'parent ou ... personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et services sociaux'
- ❖ Ajout des familles d'accueil, tuteurs, curateurs et 'toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé'

LA LNT ET LE TEMPS DE TRAVAIL



- ❖ Semaine normale: 40 heures (depuis 2000)
- ❖ Journée normale de travail: n'existe pas (OIT C1, 1919)
- ❖ Travail de nuit, soir ou fin de semaine: aucune limite
- ❖ Disponibilité en dehors du travail: peu de limites

LNT: PRÉVISIBILITÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL

- ❖ Affichage des horaires: rien → PL 176
 - droit de refuser de travailler si ≠ avis de 5 jours
 - = un droit de refus et non pas une obligation de l'employeur d'afficher
 - exceptions: notamment *'lorsque la nature de ses fonctions exige [que le salarié] demeure en disponibilité'*
- ❖ Changement des horaires: rien → PL 176
- ❖ Disponibilité sur appel: rien



LNT: DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER EN RAISON DE RESPONSABILITÉS FAMILIALES



- ❑ <1990 = aucun droit (ou presque)
- ❑ >1990 = protection contre représailles si refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail
 - enfant mineur
 - tous les moyens raisonnables pour assumer autrement obligations
- ❑ N'équivaut pas à un vrai droit de refus

LNT: DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER (SUITE)

- >2003: droit de refus limité pour toute personne salariée
 - 4 h. au-delà des heures habituelles
 - après 14 h. (ou 12 h. si horaire irrégulier)
 - après 50 h.
 - exceptions (ex. obligation de protéger santé et sécurité des personnes)

- >2003 : protection contre représailles
 - enfant, conjoint, parents, frère ou sœur, grands-parents
 - **les moyens** raisonnables pour **assumer autrement** obligations

- **PL 176: petites améliorations**
 - **droit de refus: 2 h. au-delà des heures habituelles (au lieu de 4)**
 - **extension de la liste de parents en cas de représailles (conditions d'ouverture du recours ne changent pas)**

Congés pour responsabilités familiales

- ❑ Congés de maternité, de paternité, d'adoption et parentaux
- ❑ Congés ponctuels: 10 j. (doit prendre moyens raisonnables pour limiter prise et durée)
- ❑ Congés lorsque présence requise auprès d'un parent:
 - adultes → PL 176
 - enfants mineurs → PL 176
 - PL 176 → proche aidant.e (attesté par un.e professionnel.le de la santé et services sociaux)
- ❑ Obligation d'avoir 3 mois de service continu → PL 176 = abolie
- ❑ Congés en cas de décès, suicide, acte criminel, etc → PL 176 = quelques modifications
- ❑ Congés sont sans solde dans LNT → PL 176

Rémunération pendant les congés

Congés ponctuels (10 j. /année fractionnables): rien

→ PL 176 (2 j. si 3 mois service continu), PL 174 (enfants < 3 ans)

Prestations de maternité, paternité, adoption, parentaux: RQAP,
PL 174

Prestations pour proches aidant.e.s et de 'compassion':
Loi sur l'assurance emploi

- Conditions d'admissibilité
- Prestations partageables
- Proches aidant.e.s auprès d'enfants mineurs: 36 semaines
- Proches aidant.e.s auprès d'adultes: 15 semaines
- Compassion (risque de mourir): 26 semaines

Révolution ou statu quo?

- ❑ Responsabilités familiales extraordinaires vs routinières
- ❑ La clé = le contrôle sur le temps de travail
- ❑ Fardeau = sur la personne salariée: l'employeur n'a pas à être proactif
- ❑ Pouvoir de négociation et précarité financière = des obstacles
- ❑ Le modèle du 'travailleur idéal' sans responsabilités familiales reste-t-il intact?
- ❑ Les travaux parlementaires continuent...Quelles seront les modifications apportées au PL 176? ([Consultez les travaux](#))