

CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE: ARRIMAGE DE LA LOI ET LA CONVENTION COLLECTIVE AUX RÉALITÉS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Stéphanie Bernstein et Cécile Liénart
Département des sciences juridiques, UQAM

Colloque FTQ sur la conciliation travail-famille
UQAM, 12 novembre 2009



PLAN DE LA PRÉSENTATION

- ❖ Encadrement législatif de la conciliation travail-famille
- ❖ Évolution des normes de conciliation travail-famille (temps de travail, congés, absences liées à la famille, remplacement de revenu)
- ❖ Arrimage entre la loi et la convention collective
- ❖ Négociation collective
- ❖ Pistes de réflexion



ENCADREMENT LÉGISLATIF DE LA CTF

De quelles lois parlons-nous?

- Durée du travail et heures supplémentaires (LNT)
- Congés annuels et fériés (LNT)
- « Congés de la vie » (LNT)

De quelles lois parlons-nous? (suite)

- Absences pour obligations familiales (LNT)
- Congés et prestations (remplacement du revenu) liés à arrivée d'un enfant et aux soins aux proches (LNT+LAP+LAE)
- Entreprises fédérales (Code canadien, Rapport Arthurs)

D'HIER À AUJOURD'HUI....

L'ÉVOLUTION DES NORMES LIÉES À LA CTF

- LNT: la durée du travail et les horaires
- LNT: droit de refuser de travailler au-delà des heures habituelles de travail
- LNT: durée des vacances
- LNT: congés parentaux
- LNT: absences pour événements et responsabilités familiales

LA LNT ET LE TEMPS DE TRAVAIL

- Semaine normale: 44 \Rightarrow 40 heures (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
- Changement des horaires: rien
- Disponibilité sur appel: rien



EX. CONVENTION COLLECTIVE: SECTEUR ALIMENTAIRE

- **Imprévisibilité pour le travailleur:**
« L'horaire de travail des salariés de l'établissement [...] est affiché dans chaque département avant midi (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante »

- **Prévisibilité pour l'employeur:**
« Dans le cas d'absence pour motif autre que maladie, le salarié doit prévenir par écrit son gérant [...] au moins une semaine à l'avance [...] le salarié ne peut s'absenter pour autre motif durant la période du 15 décembre au 15 janvier »

LNT: DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

☐ <1990 = aucun droit (ou presque)



☐ >1990 = protection contre représailles

– enfant mineur

– **tous** les moyens raisonnables pour **assumer autrement** obligations

☐ N'équivaut pas à un **droit de refus**

LNT: DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER (SUITE)

☐ >2003: droit de refus

- 4 h. au-delà des heures habituelles
- après 14 h. (ou 12 h. si horaire irrégulier)
- après 50 h.

☐ >2003 :protection contre représailles

- enfant mineur, conjoint, parents, frère ou sœur, grands-parents
- **les moyens raisonnables pour assumer autrement obligations**

LA LNT ET LES VACANCES

- **< 1990 = 3 semaines après 10 ans de service**
- **> 1990 = 3 semaines après 5 ans de service**
- **>1997 et 2003 = possibilité d'une semaine sans solde, plus de possibilités de fractionnement**



LA LNT ET LES CONGÉS PARENTAUX



- < 1990 = congé de maternité sans solde de 18 semaines
- >1990 = congé parental sans solde de 34 semaines
- >1997 = congé parental sans solde de 52 semaines
- > 2006 = congé de paternité non transférable sans solde de 5 semaines

LA LNT ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

☐ <1990 = pas de droit de s'absenter

☐ >1990 = droit de s'absenter 5 jours fractionnables dans solde

- enfant mineur
- présence **nécessaire**, circonstances **imprévisibles**
- **tous** les moyens raisonnables pour assumer autrement ces obligations et limiter durée



LNT: ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

☐ >2003 = droit de s'absenter 10 jours fractionnables dans solde



– enfant, conjoint, parents, frère ou sœur, grands-parents

– **nécessité de la présence et caractère imprévisible** disparaissent

– **moyens raisonnables** pour limiter prise et durée du congé

☐ Loi a changé – peu de jurisprudence

LNT: ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES (SUITE)

- ☐ >2003 = absence sans solde en cas de maladie ou accident grave d'un membre de la famille**
 - présence requise**
 - 12 semaines/12 mois (104 s. enfant mineur)**
 - enfant, conjoint, parents, beaux-parents, frère ou sœur, grands-parents**
 - moyens raisonnables pour limiter prise et durée**

NOTION DE « PRÉSENCE REQUISE »

- **Un arbitre a considéré qu'une salariée devrait pouvoir être avec sa mère gravement malade en France, même si cette dernière recevait des soins et d'autres enfants étaient présents auprès d'elle. Le salarié n'a donc pas à démontrer que sa présence est une nécessité absolue.**

LE REMPLACEMENT DE REVENU

- LAE prestations de maternité (1971) et parentales (1990)
⇒ RQAP (2006)

- Rémunération additionnelle de l'employeur:
4.5% congé maternité, 1.4% congés parentaux

(Ministère du travail, 2008)

- LAE ⇒ prestations de compassion (2004)



DES PRESTATIONS PEU ACCESSIBLES

- **Une femme qui devait prendre soin de son mari qui avait subi un ACV, était paralysé du côté gauche et avait besoin de soins constants.**
- **Le médecin n'avait pas indiqué un risque important de décès sur le certificat et les prestations lui ont été refusées.**

LA NOTION DE FAMILLE

- **Un élargissement graduel (1990, 2002)**
- **Conjoints de même sexe (1999)**
- **De l'enfant mineur aux grands-parents et beaux-parents**
- **Le parent 'proche': '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)**



LA LNT AUJOURD'HUI: QUELQUES DÉFIS

- **LNT: prévisibilité des horaires de travail**
- **LNT: semaine normale de travail**
- **LNT: droit de refuser de travailler au-delà des heures habituelles de travail**
- **LNT: durée des vacances**
- **LNT: absences pour événements et responsabilités familiales**



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA LNT: UN SEUIL MINIMUM



- **Plancher pour la négociation collective**
- **Hausser le plancher: réformes législatives**
- **Droits prévus à la LNT sont inclus dans la convention collective même si ce n'est pas explicite**

INCLUSION IMPLICITE

- **Étude du Ministère du travail des conventions collectives en 2008:**
 - **30% (sur 484 cc.) aucune disposition sur congés parentaux**
 - **24% (sur 385 cc.) aucune disposition sur le droit de refuser d'effectuer temps supplémentaire (peu importe la raison)**

ARRIMAGE ENTRE LA LNT ET LA CONVENTION

- **Inclusion implicite ou explicite des normes?**
 - **La convention comme outil d'information sur les droits**
- **Libellé de la convention peut parfois porter à confusion**
 - **ex. droits aux congés payés vs. non payés**

SOLUTIONS COLLECTIVES À DES SITUATIONS « INDIVIDUELLES »

- Importance de l'ancienneté dans la c.c.: ex. choix des horaires et vacances**
- Une discussion à approfondir dans les milieux**
- Négociation d'aménagements possibles et de solutions innovatrices**
- Question des ententes individuelles qui dépendent souvent du bon vouloir de l'employeur**

REFUS DE QUART DE TRAVAIL: SECTEUR DU TRANSPORT

Un employé ayant des obligations familiales peut refuser un quart de travail même s'il est tenu de l'effectuer selon la liste d'ancienneté.

On entend par des obligations familiales, un employé, dont le conjoint est déjà au travail, qui doit demeurer à la maison afin de prendre soin d'un enfant de moins de 13 ans.

L'employé doit présenter au superviseur, à l'intérieur de 5 jours, une attestation de son conjoint confirmant qu'il était bien au travail lors du refus de l'employé.

Note: la clause a été légèrement modifiée.

HORAIRE FLEXIBLE: SECTEUR DES SERVICES

- L'employé **régulier** peut, à sa demande, avoir accès à des arrangements flexibles de travail selon le programme de conciliation travail-famille.
- Sa demande sera acceptée lorsqu'elle répond aux besoins de la clientèle, aux besoins opérationnels et lorsqu'elle est approuvée par son supérieur immédiat.
- Les différentes formes d'arrangements de travail sont :
 - horaire variable (en cas de conflit entre deux horaires variables dans le même titre d'emploi, l'ancienneté prévaut)
 - congé sans solde
 - travail à temps partagé

Note: la clause a été légèrement modifiée.

CONGÉS PONCTUELS AVEC SOLDE: SECTEUR DE L'ÉDUCATION

- **Le salarié peut, après avoir prévenu l'employeur, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année pour s'occuper lorsque sa présence est expressément requise : de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou d'un enfant à charge pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation; de son père, de sa mère, du père ou de la mère de sa conjointe ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents pour des raisons de santé ou de sécurité.**
- **Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie du salarié ou pris sans traitement à son choix.**

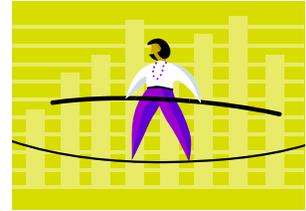
Note: la clause a été légèrement modifiée.

SOLUTIONS COLLECTIVES À DES SITUATIONS « INDIVIDUELLES »

- ❑ Conciliation travail famille = une question collective et de société**

- ❑ Comité conjoint traitant de conciliation travail-famille:**
 - aucune disposition dans 99,5% des cc (sur 1621 cc. étudiées par Min. du travail, 2008)**

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À STATUT PARTICULIER



- Une discussion à approfondir dans les milieux et dans les syndicats
- J. Bernier, « *Les conventions collectives et les emplois atypiques* », *Regards sur le travail*, 2007
- Analyse de 156 conventions collectives dans cinq secteurs (+75 employés)
- Statuts d'emplois:
 - temps partiel
 - occasionnels (temporaires, surnuméraires, sur appel, remplaçants)
 - étudiants et autres

DISPARITÉS D'ACCÈS: STATUT RÉGULIER ET « ATYPIQUE »

« Lorsque la convention définit des avantages supérieurs à ce qui est prévu par la loi en matière de congés parentaux, l'exclusion touche encore une fois les salariés qui ne sont pas permanents et à temps complet. C'est le cas pour le quart des conventions... »

J. Bernier, « *Les conventions collectives et les emplois atypiques* », *Regards sur le travail*, 2007, Vol. 04. No. 1, p. 11.

Type de congé	Conventions	% (sur 156)
Congés de maladie	100	64
Congés pour événements familiaux (mariage, décès , etc.)	80	51
Jours fériés et payés	71	46
Vacances annuelles	74	47
Congés mobiles (congé payé, habituellement court, pris à la discrétion du salarié après avis à l'employeur)	38	24

Disparité dans le droit à des congés

J. Bernier, « *Les conventions collectives et les emplois atypiques* », *Regards sur le travail*, 2007, Vol. 04. No. 1

QUESTIONS À SE POSER

- Droits sont connus et utilisés ? Oui ? Non, pourquoi ?**
- Est-ce que les droits répondent aux besoins exprimés dans les milieux de travail?**

UN MOT SUR NOTRE RECHERCHE

- ✓ **Volet qualitative et volet juridique**
- ✓ **L'analyse de la loi et des c.c. en matière de CTF dans deux secteurs: alimentation et restauration**
- ✓ **L'interprétation par les tribunaux de la loi et des c.c.**
- ✓ **Analyse des entrevues en lien avec les questions juridiques: évaluer l'écart entre la norme et la réalité**
- ✓ **Besoin de comprendre problèmes pour faire recommandations pour développement de nouvelles politiques et mesures**

QUELQUES CONCLUSIONS ET PISTES DE RÉFLEXION



- **Évolution positive mais insuffisante de la LNT et autres lois: rôle des syndicats**
- **Besoin de mieux intégrer les droits dans la LNT dans les conventions collectives**
- **Existe une panoplie d'expériences - non seulement dans les c.c. mais aussi dans la pratique - dans les milieux qu'il faudrait répertorier davantage**
- **Tenir compte de la précarisation croissante liée aux statuts particuliers d'emploi**



MERCI!

