



**Confédération
des syndicats nationaux**

Commentaires présentés par
la Confédération des syndicats nationaux

au Programme du travail d'Emploi
et Développement social Canada
au sujet des conditions de travail souples

27 juin 2016

Confédération des syndicats nationaux
1601, av. De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Présentation

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec. De plus, la CSN a des membres dans d'autres provinces canadiennes, soit les artisans de Radio-Canada et les agentes et agents correctionnels fédéraux.

La CSN s'active depuis plusieurs années à outiller ses syndicats pour la négociation de mesures spécifiques, dans les conventions collectives, telle la conciliation famille-travail-études. La notion d'études offre la possibilité aux travailleuses et aux travailleurs d'améliorer leur sort, et ce, tout au long de leur vie.

La CSN, vise à la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie familiale¹, la vie professionnelle et les études pour toutes et tous, salarié-es, syndiqué-es ou non. De ce fait, nous participons à la Coalition pour la conciliation famille-travail-études représentant 2 millions de femmes et d'hommes au Québec afin d'exiger, notamment, une loi-cadre et des améliorations à la Loi sur les normes du travail au Québec.

La CSN tient à remercier le ministère de l'Emploi et du Développement social Canada de lui permettre de prendre part à cette consultation portant sur les conditions de travail souples. À titre d'organisation syndicale, nous nous sentons particulièrement interpellés par ces questions. En outre, nous tenons à souligner la qualité des analyses et la diversité des suggestions contenues dans le document de discussion.

¹ La définition de la vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles la personne salariée a des liens de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les ami-es.

Partie 1

Discussion sur les conditions de travail souples

La conciliation famille-travail-études est beaucoup plus qu'une responsabilité personnelle, elle est une responsabilité collective. Il importe, à ce moment-ci, de préciser que nous privilégions d'abord une approche collective aux bouleversements et aux nouvelles réalités des familles et des milieux de travail. Il faut donc trouver des solutions collectives de conciliation famille-travail-études qui permettent d'inclure et de maintenir les femmes² sur le marché du travail tout en reconnaissant leurs besoins et ceux des hommes. C'est pour cette raison que nous exigeons des améliorations au Code canadien du travail ainsi que la création d'une loi-cadre.

Plusieurs exemples contenus dans le document de discussion s'avèrent des pistes intéressantes en matière de conciliation famille-travail-études. Cependant, il faut aller plus loin que des mesures d'accommodement individuelles à l'image des demandes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Des mesures obligatoires doivent aussi être inscrites dans le *Code canadien du travail*, tant dans la partie II que III afin que toute personne, syndiquée ou non, puisse avoir un plus grand contrôle sur son temps de travail.

- Congés payés de courte durée pour obligations familiales et de longue durée pour un membre de sa famille gravement malade;
- Congés de maladie rémunérés;
- Augmentation du nombre de congés annuels et le droit au fractionnement;
- Amélioration des congés de maternité et des congés parentaux avec retour progressif à la demande;
- Congé payé de 10 jours et congé non payé de longue durée pour les victimes de violence familiale;
- Etc.

Dans un grand nombre de conventions collectives CSN, des mesures variées, selon le secteur, l'entreprise et surtout la composition du bassin d'employé-es³ ont été négociées.

- Affichage de l'horaire de travail au moins une semaine à l'avance;
- Droit de refuser de faire des heures supplémentaires, sans pénalité ni représailles;
- Augmentation de la norme du temps et demi pour le paiement des heures supplémentaires et droit de les convertir en périodes de congé;
- Échange de jours de congé ou d'horaire;
- Droit à la semaine comprimée de quatre jours sans perte de salaire et aux avantages sociaux dans le cas d'obligations familiales;
- Banque de congés de maladie payés; congés rémunérés pour responsabilités familiales qui peuvent être fractionnés;
- Etc.

² Les femmes subissent encore de la discrimination systémique au travail et sont majoritaires dans les emplois atypiques, précaires et à temps partiel. De plus, elles sont encore majoritairement responsables des tâches domestiques, des soins aux enfants et des responsabilités comme proches aidantes.

³ D'où l'importance d'effectuer une analyse différenciée selon les sexes au moment de faire le portrait de l'entreprise et l'analyse des mesures spécifiques nécessaires pour répondre aux besoins de conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs concernés.

Partie 2

Discussion sur le droit de demander des conditions de travail souples

Afin de s'assurer de l'applicabilité collective des différentes mesures, une loi-cadre doit prévoir l'obligation, pour un employeur, de mettre sur pied un comité paritaire. Elle doit obliger tous les milieux de travail⁴ à réaliser une démarche qui permette d'intégrer la prise en compte des différents besoins en matière de conciliation famille-travail-études dont la mise en application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Par la suite, et selon le cas, les aménagements négociés peuvent faire l'objet d'une entente consensuelle entre le salarié-e et l'employeur.

- Horaires plus flexibles et mieux adaptés aux besoins des employé-es;
- Réflexions conjointes sur la répartition des vacances, des congés scolaires et des congés pour études;
- Congés à traitement différé; revoir l'organisation du travail afin de permettre aux salarié-es de répondre aux besoins de la vie familiale et scolaire, notamment les appels pour prise de rendez-vous, les visites médicales, les examens scolaires, les entrées et sorties au service de garde, etc.

Les modifications au Code canadien du travail ne doivent pas exclure ou diminuer les normes minimales obligatoires, et ce, afin d'éviter qu'en raison d'une recherche de souplesse des conditions de travail, les salarié-es soient privés du respect des normes minimales, par exemple, le paiement des heures supplémentaires.

Par ailleurs, l'existence d'une section spécifique dans le Code, en ce qui concerne le droit de demander des mesures de conciliation, implique nécessairement l'accès à un processus de plaintes et de médiation adapté en conséquence⁵. Ce droit doit donc impérativement être protégé et accessible dans les cas de contestations en vertu d'une section distincte portant sur les conditions de travail souples et d'une loi-cadre.

Le droit de demander des conditions de travail souples doit être ouvert à toutes et à tous, quelle que soit la période de service chez l'employeur. Ce dernier a par ailleurs l'obligation de prendre en considération ces demandes et qu'un refus ne peut être motivé que par des contraintes excessives, notion qui guide l'application des accommodements raisonnables. Un mécanisme d'accompagnement et de surveillance dans les entreprises non syndiquées est essentiel afin de s'assurer des efforts réels de l'employeur et permettre ainsi aux salarié-es d'être mieux informés et appuyés dans leurs démarches.

Dans les milieux syndiqués, la loi-cadre doit imposer à l'employeur la mise en place du comité paritaire, et prévoir que le syndicat est responsable de négocier une mécanique interne de mise en application des conditions de travail souples.

⁴ Tant dans les secteurs privé, public, parapublic et péripublic.

⁵ La mécanique de plaintes en vertu de la partie III du Code n'est pas utilisée par nos syndicats, au Québec, qui procèdent par voie de griefs

Partie 3

Discussion sur l'instauration de conditions de travail souples

L'implantation d'un comité paritaire doit permettre de surmonter les obstacles⁶ pouvant se dresser entre les besoins individuels des salarié-es, ceux de l'employeur et l'intérêt collectif de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. La mise en œuvre de différentes mesures doit prévoir des mécanismes de conformité et d'application efficaces des lois. De surcroît, les difficultés d'application des recours doivent aussi être prises en compte. Des solutions adaptées aux différentes mesures doivent faire l'objet de propositions, et ce, en considérant le besoin actuel de moderniser le régime des plaintes du Code. Pour s'assurer d'un plus grand respect des lois liées à la conciliation famille-travail-études de la part des employeurs, nous croyons qu'une campagne d'éducation et de sensibilisation doit être mise sur pied par le gouvernement pour faire connaître les objectifs aux travailleuses, aux travailleurs, aux employeurs, ainsi qu'à la population en général.

Autres mesures

L'augmentation de congés non payés qui pourraient découler de mesures individuelles négociées de gré à gré avec un employeur ou incluses dans le Code canadien du travail n'est pas une panacée, puisque ces mesures ont comme effet pervers d'accentuer la précarité du travail, particulièrement chez les travailleuses. Nous privilégions donc l'augmentation de congés payés pour soutenir les femmes et les hommes à concilier les différentes sphères de leur vie.

Il faut aussi que les programmes sociaux et les services publics contribuent à rétablir l'équilibre dans le partage des responsabilités familiales. L'atteinte de cet objectif est importante non seulement pour les femmes et les familles, mais également pour l'ensemble de la société.

Les parents doivent pouvoir compter sur des services de garde souples, de qualité, accessibles financièrement et en nombre suffisant, afin que les femmes aient un véritable accès au marché du travail. L'instauration d'un régime d'assurance parentale à l'image de celui en vigueur au Québec doit trouver sa place au cœur d'une politique familiale canadienne. L'amélioration des mesures de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite doit faire partie des mesures aidantes ainsi que l'amélioration du congé de compassion du programme d'assurance-emploi.

⁶ La présence d'un comité paritaire chargé d'appliquer la notion de contrainte excessive serait aussi une garantie à l'encontre d'une explosion de plaintes aux inspecteurs, par rapport à des situations où l'application de cette notion serait laissée seulement à l'employeur.

Conclusion

En bref, la volonté du gouvernement canadien de permettre aux travailleuses et aux travailleurs, dans les secteurs sous réglementation fédérale, de demander formellement à leur employeur des conditions de travail souples est relativement bien accueillie par la CSN. Néanmoins, de sérieuses réserves doivent être émises concernant la vision individuelle du processus. À cet effet, l'implantation d'une loi-cadre, telle que nous l'avons succinctement présentée, la garantie d'application des avancées à tous les salarié-es, syndiqué-es ou non, et la reconnaissance du rôle des syndicats dans les relations de travail, sont des situations qui demanderont de plus amples consultations et discussions.