



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

EN VACANCES, ÉVITEZ DE PENSER AU TRAVAIL...



Plusieurs travailleurs prendront bientôt le chemin des vacances. Si, comme le prévoit l'article 24 de la convention collective, vous avez droit à quatre semaines de vacances dès votre première année de service, ce n'est pas le cas pour plusieurs travailleurs québécois non syndiqués. La Loi des normes du travail prévoit qu'un salarié qui justifie d'un an de service a droit à un congé annuel de deux semaines. Il aura droit à trois semaines de vacances que lorsqu'il atteindra cinq ans de service. Mais cela pourrait changer si le projet de loi no. 176 venait qu'à être adopté. La Commission de l'économie et du travail procède

actuellement à l'examen de ce projet de loi présenté, le 20 mars dernier, par la ministre Dominique Vien, et qui vise à modifier la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail⁽¹⁾. Un des éléments proposés dans ce projet de loi est de faire passer de cinq à trois le nombre d'années de service continu donnant droit à une troisième semaine de vacances aux travailleurs québécois. Sans surprise, le Conseil du patronat du Québec n'est pas favorable à cette mesure. Pourtant il est reconnu que les vacances permettent aux travailleurs de refaire le plein d'énergie et d'améliorer leur productivité... à condition cependant de ne pas être trop préoccupé par leur travail.



Un sondage mené en 2015 par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés sur les vacances estivales révélait que parmi les travailleurs québécois qui s'en prévalent, 2 sur 5 restent en contact avec le bureau, ce qui a pour effet d'engendrer un retour au travail stressé⁽²⁾.

Sans doute est-ce le genre de données qui a conduit au dépôt d'un autre projet de loi, soit le projet no.1097, déposé le 22 mars dernier, par le député de Québec Solidaire, Gabriel Nadeau-Dubois, et qui porte sur le droit à la déconnexion⁽³⁾.

Ce projet de loi est largement inspiré de la législation

française. Le droit à la déconnexion a été introduit dans la loi du travail et mis en application le 1er janvier 2017. Depuis son entrée en vigueur, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'entamer des négociations avec les représentants des salariés dans le but de mettre en place des dispositifs de régulation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi qu'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

FAITS SAILLANTS DU PROJET DE LOI N°176 MODIFIANT LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL :

- propose 3 semaines de vacances après 3 ans de service continu plutôt qu'après 5 ans
- prévoit que certaines absences seront maintenant rémunérées
- réduit à 2 plutôt que 4 le nombre d'heures supplémentaires que le salarié est tenu d'accepter de faire
- permet au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail dans un délai de 5 jours
- interdit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés
- définit plus exhaustivement la notion de harcèlement psychologique afin d'inclure explicitement la notion de harcèlement sexuel.

Quant au projet de loi de Québec Solidaire, il imposerait aux employeurs d'établir une politique de déconnexion visant à déterminer les périodes durant lesquelles un salarié a le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire et prévoir un protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail. Cette politique serait élaborée, pour les entreprises de 100 salariés ou plus, par un comité paritaire d'au moins six personnes dont la moitié représenterait les salariés. En cas de mésentente sur le contenu de la politique, un représentant du comité pourrait demander à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) de nommer un médiateur. Le projet de loi prévoit également des amendes pour les

entreprises qui refuseraient de se doter d'une telle politique. Certes, ce projet de loi ne sera pas adopté, mais la question du droit à la déconnexion continuera par contre à susciter des questionnements.

Un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) rendu public en février 2017⁽⁴⁾ démontre que le recours aux technologies de communication modernes favorise un meilleur équilibre global entre vie professionnelle et vie personnelle mais, dans le même temps, brouille la frontière entre travail et vie personnelle. Parmi les effets positifs recensés auprès des travailleurs, le rapport fait état d'une « réduction du temps de déplacement, une plus grande autonomie quant au temps de travail permettant davantage de flexibilité en termes

d'organisation du temps de travail, un meilleur équilibre global entre la vie professionnelle et la vie privée et une productivité accrue.» Il identifie aussi plusieurs inconvénients tels que « la tendance à induire un allongement de la durée du travail, à créer un chevauchement entre le travail salarié et la vie privée (interférence entre la vie professionnelle et familiale), et à entraîner une intensification du travail.»

Bien que l'on puisse s'inquiéter de l'impact de l'hyperconnectivité sur la santé des employés alors que les cas d'épuisement professionnel ne cessent de se multiplier, on doit aussi admettre que ces outils numériques comportent tout de même plusieurs avantages. Toutefois, la dématérialisation du travail qui va en s'accroissant ne peut que continuer à exercer une pression sur le temps personnel. C'est pourquoi une réflexion sur les façons d'assurer des

conditions de travail adéquates aux salariés qui oeuvrent dans un monde de plus en plus connecté demeure pertinente.

Bonnes vacances...déconnectées du travail !

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-176-41-1.html>

(2) <https://ordrecrha.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2015/moins-de-vacances-pour-les-quebécois-doit-on-s-inquieter>

(3) <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html>

(4) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544225.pdf

MODIFICATIONS EN VUE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ?

Le ministre Blais présentait, le 22 mars dernier, le projet de loi no. 174, visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation famille-travail ⁽¹⁾.

Le projet de loi propose en outre une prolongation de la période à l'intérieur de laquelle les prestations des nouveaux parents pourront être payées. Le congé parental devra se terminer au plus tard 104 semaines, au lieu de 70 semaines, après la naissance ou l'adoption de l'enfant. La période maximale de congé parental demeurera toutefois de 52 semaines. Le projet de loi prévoit également une augmentation du nombre de

semaines de prestations en cas de grossesse multiple et d'adoption. Les parents pourront aussi se constituer une banque de 10 jours de prestations quotidiennes pour responsabilités parentales, autofinancés à même leur congé, qu'ils pourront écouler au cours des trois années suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Il reste cependant bien peu de temps au gouvernement avant l'ajournement de l'assemblée nationale à la mi-juin pour faire adopter sa réforme.

JL

⁽¹⁾ <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-174-41-1.html>



CANNABIS ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Un autre projet de loi, fédéral celui-là, soit le C-45, est actuellement sous la loupe du Sénat. Il vise la légalisation du cannabis à des fins récréatives. Nombreux sont les employeurs qui ont exprimé des préoccupations quant à l'incidence de cette légalisation du cannabis sur la sécurité en milieu de travail, particulièrement pour les emplois plus à risque. Pourtant l'affaiblissement des facultés en milieu de travail ne constitue pas un problème nouveau et ne se limite pas au cannabis. De plus, malgré la légalisation prochaine, tout employeur conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une

politique prohibant la possession ou la consommation de drogues sur les lieux du travail. À noter que le projet de loi comprend également une modification à l'actuelle Loi sur la santé des non-fumeurs afin d'harmoniser les restrictions quant à l'usage du cannabis à celles déjà en place pour l'usage du tabac dans les lieux publics. La pièce législative C-45 doit être soumise à un vote final à la chambre haute au plus tard le 7 juin.

QUE DIT LA RÈGLE DE GESTION ALCOOL ET DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL D'HYDRO-QUÉBEC ?

En vigueur depuis février 2017, cette règle stipule qu'il est interdit à tout employé :

- de distribuer, de consommer, de vendre, d'offrir ou d'avoir en sa possession toute forme d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail, sur la propriété et dans les véhicules fournis par l'entreprise;
- d'avoir les capacités affaiblies lorsqu'il agit dans le cadre de ses fonctions ou lorsqu'il se trouve sur les lieux de travail, sur la propriété ou dans les véhicules fournis par l'entreprise;
- d'avoir les capacités affaiblies lorsque l'employé est en disponibilité.

De plus, on y mentionne que l'employé qui agit dans le cadre d'un emploi à risque critique doit respecter la norme de la « Tolérance zéro », c'est-à-dire n'avoir aucune trace d'alcool ni de drogues dans l'organisme, ni de présence d'haleine d'alcool.

Cependant, il est utile de rappeler que la Cour suprême du Canada, dans l'affaire Irving⁽¹⁾, a déterminé qu'un employeur pourra imposer un test de dépistage à un salarié uniquement « lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé a eu les capacités affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, lorsque ce dernier a été impliqué directement dans un accident de travail ou un incident grave ou lorsqu'il reprend du service après avoir subi un traitement pour l'alcoolisme ou la toxicomanie. »

Bien que la règle d'Hydro-Québec n'en fasse pas état, la législation québécoise sur les droits de la personne oblige l'employeur à accommoder, dans les limites d'une contrainte excessive, l'employé qui fait usage de cannabis à des fins médicales. Toutefois, l'employé doit détenir une prescription valide de son médecin, lequel aura confirmé son aptitude à travailler, sous réserve de possibles modifications à apporter à ses tâches, et sans que cela ne compromette, en aucun cas, sa sécurité ou celle d'autrui. Le cannabis prescrit doit également provenir d'un producteur dûment autorisé. On en compte actuellement 7 au Québec⁽²⁾.

JL

(1) Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Itée, [2013] 2 R.C.S. 458

(2) <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/medicaments-produits-sante/usage-marijuana-fins-medicales/producteurs-autorises/producteurs-autorises-approves-medicales.html>

