



## Congé d'urgence personnelle

---

Examen portant sur l'évolution des milieux de travail

Fred Hahn

31 août 2016

## Introduction

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) de l'Ontario est le plus important syndicat de la province avec plus de 260 000 membres dans presque chaque collectivité et chaque circonscription de l'Ontario. Les membres du SCFP offrent des services qui aident à faire de l'Ontario un endroit fantastique où vivre. Les membres du SCFP travaillent dans cinq secteurs fondamentaux de notre économie pour offrir des services publics : les soins de santé, incluant les hôpitaux, les soins de longue durée et les soins à domicile; les municipalités; les conseils scolaires des réseaux séparés et publics; les services sociaux; et l'enseignement postsecondaire. Les membres du SCFP sont vos voisins. Ils offrent des soins à votre hôpital et à votre foyer de soins de longue durée. Ils offrent des soins à domicile à vos parents âgés. Ils s'occupent de la collecte du recyclage et des ordures sur le bord du chemin. Ils déneigent vos rues et coupent le gazon dans vos parcs et vos terrains de jeux. Ils produisent et transmettent votre électricité et, lorsqu'une tempête frappe au beau milieu de la nuit, ils rétablissent l'électricité. Les membres du SCFP enseignent à votre université et assurent que vos écoles de quartier sont propres et sécuritaires. Ils s'occupent de vos plus jeunes enfants dans les garderies et améliorent la qualité de vie des adultes souffrant d'un handicap de développement. Ils protègent les enfants à risque, ainsi que ceux souffrant de problèmes de santé émotionnelle et mentale. Nos membres font ce travail chaque jour et, en tant qu'expérience collective, cela nous équipe pour apporter une contribution positive et éclairée aux discussions au sujet de l'examen des lois sur les relations de travail et les normes d'emploi.

## Congé d'urgence personnelle

Le droit de prendre congé du travail en cas d'urgences est un élément essentiel de la protection de tous les travailleurs, mais les travailleurs vulnérables en particulier. Nous vivons tous des situations d'urgence qui sont indépendantes de notre volonté. Une maladie ou une blessure personnelle, ou l'obligation de prendre soin de membres de la famille malades ou blessés, sont des situations qui, éventuellement, exigent que pratiquement tout le monde prenne un congé du travail. Personne n'est à l'abri de « questions urgentes » imprévues qui nécessitent notre attention immédiate et nous éloignent de notre travail. C'est un principe fondamental de la décence humaine que les gens doivent être protégés contre la perte de leur emploi pour avoir pris congé du travail lorsqu'un membre de leur famille meurt. La protection du droit à un congé de deuil, par l'entremise d'un congé d'urgence personnelle, est nécessaire pour protéger un minimum de décence humaine sur le marché du travail.

Les femmes continuent, de façon disproportionnée, de s'occuper de tâches non rémunérées en matière de prestation de soins, y compris lorsqu'elles doivent prendre soin de membres de la famille malades ou blessés ou s'occuper d'urgences familiales. Le congé d'urgence personnelle qui offre aux femmes le droit à une protection de leur emploi lorsqu'elles doivent s'occuper de telles tâches non rémunérées en matière de prestation de soins est une mesure visant à atténuer l'inégalité de genre. Il offre aux femmes une protection contre la perte de leur emploi lorsqu'elles doivent s'occuper de tâches non rémunérées en matière de prestation de soins, en leur assurant le droit de continuer de recevoir un revenu.

En ce moment, les dispositions relatives au congé d'urgence personnelle contenues dans la *Loi sur les normes d'emploi* couvrent uniquement les employeurs qui emploient régulièrement 50 travailleurs ou plus. Les personnes qui travaillent dans de plus petites entreprises n'ont pas accès à un tel congé, ont droit à une norme inférieure et ne peuvent répondre à leurs besoins personnels ou à ceux des membres de leur famille sans risquer de perdre leur emploi. Il n'y a aucun fondement éthique sur lequel baser cette exclusion. Les personnes qui travaillent dans de plus petites entreprises ne sont pas moins susceptibles de devoir prendre un congé d'urgence personnelle pour prendre soin d'eux-mêmes ou de membres de leur famille, ou de prendre un congé de deuil.

En vertu des règles actuelles, environ 19 % des employés (971 000 travailleurs) sont exclus de la couverture du congé d'urgence personnelle parce qu'ils travaillent dans de plus petites entreprises. Ce n'est pas un nombre insignifiant de personnes. Comme le mentionnent les conseillers spéciaux dans le rapport intérimaire, aucune autre province ne dispose d'une exclusion fondée sur le nombre d'employés dans un lieu de travail<sup>1</sup>.

Les personnes qui travaillent dans de plus petites entreprises ont tendance à être plus vulnérables que celles qui travaillent dans de plus grandes entreprises. Elles sont moins susceptibles d'être syndiquées et, par conséquent, elles sont confrontées à un plus grand déséquilibre du pouvoir avec leurs employeurs. Seulement 5 % des personnes qui travaillent dans de plus petites entreprises sont syndiquées. Les travailleurs qui n'ont pas droit au congé d'urgence personnelle sont également plus susceptibles d'être des employés à temps partiel ou temporaires et sont plus susceptibles d'avoir des emplois à plus courte durée. Les travailleurs qui sont présentement exclus de la couverture des congés d'urgence personnelle sont plus susceptibles d'avoir des revenus faibles et de vivre dans des familles à faible revenu. Les jeunes travailleurs, qui sont régulièrement identifiés comme faisant partie des employés les plus vulnérables, risquent également d'être exclus de la couverture de congé d'urgence personnelle<sup>2</sup>. Étendre les congés d'urgence personnelle aux personnes qui travaillent dans des entreprises comptant moins de 50 employés serait conforme aux objectifs de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail afin de protéger les travailleurs vulnérables.

---

<sup>1</sup> Rapport intérimaire de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, p. 218.

<sup>2</sup> Vosko, Noack et Thomas, p. 60, 61 et 64.

Le rapport intérimaire mentionne que d'autres provinces divisent le droit à des congés d'urgence personnel en journées fixes pour différentes catégories d'urgence. L'Ontario est la seule province qui dispose de dix journées à utilisation flexible pour couvrir toutes les catégories d'urgence dont la liste apparaît dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Le maintien des dix journées à utilisation flexible est approprié parce que cela répond aux besoins réels des travailleurs de manière équitable. Les travailleurs ayant des besoins différents peuvent tous avoir accès aux dix journées complètes, peu importe quels besoins spécifiques en matière d'urgence sont satisfaits en utilisant un congé d'urgence personnelle. Séparer le droit à un congé d'urgence personnelle en catégorie de congé n'aurait d'autre effet que de réduire les droits à un congé pour certains travailleurs dont les besoins entrent principalement dans une catégorie.

Certains employeurs voudront probablement utiliser ou élargir les dispositions relatives aux « droits et avantages supérieurs » contenues dans la *Loi sur les normes d'emploi* pour contourner leurs obligations de fournir un congé d'urgence personnelle aux employés. Ils pourraient faire valoir qu'ils offrent des dispositions de congé supérieures dans d'autres secteurs et, par conséquent, qu'ils ne devraient pas être tenus de respecter les normes minimales pour le congé d'urgence personnelle prévues dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Nous rejetons cette prémisse. Tel que mentionné dans le rapport intérimaire : « Les dispositions relatives aux droits et avantages supérieurs ne prévoient pas tous les avantages sociaux offerts par un employeur au regard de ce qui est exigé en vertu de la *LNE*. Un employeur ne peut se servir d'un avantage supérieur lié à une norme pour compenser un avantage inférieur offert en vertu d'une autre norme »<sup>3</sup>. Les dispositions relatives aux droits et avantages supérieurs contenues dans la *Loi sur les normes d'emploi* permettraient aux employeurs d'offrir plus de dix jours de congé d'urgence personnelle, et nous les encouragerions à le faire. Mais les dispositions relatives aux droits et avantages supérieurs ne peuvent pas être utilisées pour échapper à la disposition de congé d'urgence personnelle en accordant d'autres types de congé dans un contrat de travail ou une convention collective, et ne devraient pas être élargies d'une manière qui permettrait aux employeurs d'échapper à la disposition de congé d'urgence personnelle. Le but du congé d'urgence personnelle est spécifique aux catégories de congés identifiées dans la *Loi sur les normes d'emploi* et il ne devrait pas être érodé en permettant aux employeurs de contourner le congé d'urgence personnelle en offrant d'autres types de congés.

Les dispositions relatives aux droits et avantages supérieurs ne prévoient pas tous les avantages sociaux offerts par un employeur au regard de ce qui est exigé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Un employeur ne peut se servir d'un avantage supérieur lié à une norme pour compenser un avantage inférieur offert en vertu d'une autre norme. Cela n'a pas été autorisé, étant donné qu'il en résulterait que les employés seraient privés des avantages découlant de certaines normes

---

<sup>3</sup> Rapport intérimaire de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, p. 266

## Conclusion

Un congé d'urgence personnelle offre une protection des emplois grandement nécessaire pour les travailleurs qui vivent des situations d'urgence. Personne ne devrait risquer de perdre son emploi en raison de la maladie ou parce qu'elle doit prendre soin des membres de sa famille, ou encore parce qu'elle a pris un congé de deuil à la suite du décès d'un être cher. Ce type de protection devrait être étendu à tous les travailleurs, peu importe le nombre de personnes qui travaillent dans l'entreprise. Il n'y a aucune raison de croire que les personnes qui travaillent dans de petites entreprises n'ont pas besoin de la même protection. En fait, les travailleurs qui n'ont présentement pas droit à un congé d'urgence personnelle ont tendance à être plus vulnérables. En respectant le mandat de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail qui est de protéger les travailleurs vulnérables, tous les employés devraient avoir droit au congé d'urgence personnelle.

Un congé d'urgence personnelle devrait continuer d'être offert sous forme de journées à utilisation flexible. Séparer les congés d'urgence personnelle en catégories de congés aura pour conséquence de réduire le droit aux congés. Les besoins des travailleurs diffèrent. Certaines personnes ont besoin de plus de temps pour prendre soin de membres de la famille malades ou blessés. Certaines pourraient avoir besoin de plus de congés de deuil au cours d'une année donnée. Certaines risquent davantage d'être confrontées à des « questions urgentes » au sujet de leur famille. Il n'y a aucune façon de prédire quel congé sera nécessaire au cours d'une année donnée, pour n'importe quel travailleur donné. Pour une question d'équité, assurer une flexibilité pour que tous les travailleurs puissent utiliser les dix journées complètes de congé d'urgence personnelle est l'objectif politique le plus approprié.