



## Campus de Lévis

Mémoire présenté à  
la Commission de l'économie et du travail  
dans le cadre des consultations particulières  
sur le projet de loi n° 176

***Loi modifiant la Loi sur les normes du travail  
et d'autres dispositions législatives afin principalement  
de faciliter la conciliation travail-famille***

**Mélanie Gagnon, Ph. D., professeure en relations industrielles**

**Catherine Beaudry, Ph. D., professeure en gestion de ressources humaines**

Mai 2018

## Présentation des auteures

Mélanie Gagnon est professeure titulaire en relations industrielles au département des sciences de la gestion à l'UQAR et détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. L'amélioration des conditions de travail et d'emploi se trouve cœur de ses préoccupations de recherche. Plus spécifiquement, elle s'intéresse au vécu des employés en situation de difficultés et aux différentes avenues permettant d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi.

Catherine Beaudry est professeure en gestion des ressources humaines à l'UQAR et détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. Elle agit à titre de codirectrice des programmes de deuxième cycle en gestion des personnes en milieu de travail de l'UQAR. Ses intérêts de recherche concernent les pratiques de gestion visant la rétention et l'attraction du personnel ainsi que l'accompagnement des employés en difficulté.

Les travaux des auteures sont publiés dans des revues scientifiques en management, en relations industrielles et en gestion des ressources humaines, de même que des dans revues professionnelles destinées aux gestionnaires.

Le présent document est proposé sur la base de l'analyse des résultats de deux recherches qu'elles ont menées au cours des deux dernières années concernant l'articulation travail, famille et soins des proches aidants en emploi. Une première recherche, de nature qualitative, réalisée en 2016 auprès de 42 personnes proches aidantes visait à comprendre comment elles vivent la conciliation entre leurs responsabilités découlant de ce rôle et leurs obligations liées au travail. Une seconde recherche, de nature quantitative, réalisée à l'hiver 2018 auprès de 1910 employeurs québécois, avait quant à elle pour objectif de comprendre leurs perceptions à l'égard des proches aidants en emploi et de mettre en relief les pratiques de conciliation travail famille qu'ils déploient.

## Table des matières

<b>PRESENTATION DES AUTEURES</b>	<b>1</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b>	<b>2</b>
<b>RESUME</b>	<b>3</b>
<b>MISE EN CONTEXTE</b>	<b>4</b>
<b>SECTION I : CONCILIER SOINS ET TRAVAIL</b>	<b>5</b>
LES AIDANTS EN EMPLOI	5
LES MESURES DE CONCILIATION DEPLOYEES PAR LES EMPLOYEURS	6
<b>SECTION II : COMMENTAIRES SPECIFIQUES SUR LE PROJET DE LOI N° 176</b>	<b>8</b>
<b>2.1 AJOUT DE LA NOTION DE « PARENT » A L'ARTICLE 79.6.1</b>	<b>8</b>
<b>2.2 MODIFICATIONS A L'ARTICLE 79.7</b>	<b>8</b>
L'INSERTION DU TERME « PROCHE AIDANT »	8
L'INSERTION D'UN NOUVEL ALINEA ATTESTANT DU MOTIF D'ABSENCE	9
LE NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE ET LEUR REMUNERATION	10
FRACTIONNEMENT DES JOURNEES D'ABSENCES	11
<b>2.3 MODIFICATIONS A L'ARTICLE 79.8</b>	<b>13</b>
PROCHE AIDANT TEL QU'ATTESTE PAR UN PROFESSIONNEL	13
LA DUREE DU CONGE	13
UNE CREATION DE DEUX CATEGORIES DE PROCHES AIDANTS	13
LE NOUVEL ALINEA 79.8.1	14
<b>SECTION III : AUTRES PISTES A EXPLORER</b>	<b>16</b>
<b>3.1 L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE</b>	<b>16</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>18</b>
<b>REFERENCES</b>	<b>19</b>

## Résumé

Le projet de loi n° 176 a pour objectif de faciliter la conciliation travail famille en proposant des modifications à la Loi sur les Normes du travail. Ce mémoire se centre sur les commentaires des auteures à l'égard des impacts de ces modifications sur la conciliation travail famille des proches aidants. Loi sur les Normes du travail est plutôt timide au regard des conditions de travail pouvant être facilitantes pour les aidants en emploi et le projet de loi n° 176 ne les améliorera qu'à la marge. Si les mesures proposées donnent espoir que l'articulation des sphères de soins et du travail soit facilitée, le projet de loi soulève des questions quant aux améliorations concrètes qui peuvent en découler notamment à l'égard de l'appauvrissement des aidants et de l'alourdissement bureaucratique qu'il exige afin de se prévaloir des congés. Les principales remarques concernent les aspects suivants.

- L'utilisation du terme « proche aidant », déjà utilisé depuis 15 ans par le ministère de la Santé et des Services sociaux, devrait être privilégiée en lieu et place de celui de « parent ».
- Le projet de loi prévoit aux articles 79.7 et 79.8 qu'un professionnel oeuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux puisse attester qu'une personne agit à titre de proche aidant. Cette proposition est problématique et elle devrait être retirée.
- Pour se prévaloir des absences prévues à l'article 79.7, il est proposé que le salarié fournisse dorénavant un document attestant du motif d'absence. Cet ajout devrait aussi être retiré puisqu'il limitera la possibilité, pour les proches aidants, de prendre les congés en plus d'alourdir leur fardeau de responsabilités.
- Le projet de loi conserve à dix le nombre de journées de congé pour responsabilités familiales et de proche aidant. Ce nombre devrait être augmenté à quinze.
- Le projet de loi prévoit la rémunération de deux des dix journées d'absence prévues à l'article 79.7. Ces journées devraient toutes être rémunérées afin de limiter l'appauvrissement des proches aidants.
- Le fractionnement des journées en demi-journées et heures prévu à l'article 79.7 devrait se faire sans consentement de l'employeur afin de permettre une réelle conciliation travail-famille-soins des aidants.
- La durée du congé à 78.8, bien qu'allongée, n'est pas assez longue pour couvrir l'ensemble des situations et une réelle harmonisation avec la durée de certaines prestations prévues à la Loi sur l'assurance-emploi.

Les modifications proposées doivent alors être le moins rigides et contraignantes possible pour faciliter la conciliation entre la sphère des soins et la vie professionnelle afin de pouvoir répondre aux diverses réalités des aidants. Le projet de loi devrait aussi prendre en compte l'aspect financier précaire, souvent préoccupant pour plusieurs proches aidants.

## Mise en contexte

Au Québec, le soutien et les soins prodigués aux personnes ayant une incapacité sont de plus en plus assumés par des membres de la famille ou des amis de la personne aidée. Ces personnes d'abord désignées « d'aidants naturels » ont par la suite fait l'objet de diverses appellations, dont celle de « proches aidants », depuis 2003 au sein de la politique de soutien à domicile du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS, 2003).

C'est environ 20% de la population du Québec, âgée de plus de 15 ans, qui agit comme proche aidant. Près de la moitié des aidants canadiens (43%) ont déjà eu à s'occuper de plusieurs proches en même temps (Fast, 2015). L'aide fournie se présente de diverses manières pouvant s'agir de soutien psychologique, émotionnel ou physique (Bouchard, Gilbert et Tremblay 1999; Savignat, 2014). L'aidant peut habiter ou non avec la personne aidée, l'aide pouvant aussi être apportée à une personne en centre d'hébergement.

Les 45-54 ans représentent la tranche d'âge dans laquelle le nombre d'aidants canadiens est le plus élevé (24 %), suivie des 55 à 64 ans (20 %). Considérant leur âge, ce sont alors 60 % d'entre eux qui occupent un emploi (Fast et coll., 2014 ; Sinha, 2013). Se pose alors la question de l'articulation de tous les temps sociaux. La nature des responsabilités liées aux soins prodigués par les proches aidants diffère considérablement de celle de parents d'enfants en santé. C'est que la prise en charge d'un proche ne se limite pas au temps en présentiel avec lui. Les aidants assument une charge mentale inhérente à l'organisation de la sphère des soins (Bihan-Youinou et Martin, 2006), charge constante qui les accompagne au travail.

## Section I : concilier soins et travail

### Les aidants en emploi

Être aidant se caractérise entre autres par l'imprévisibilité de l'état de la personne aidée. Cette imprévisibilité affecte directement la vie professionnelle en ce qu'il est parfois essentiel de s'absenter à la dernière minute. Près de la moitié des aidants occupant un emploi (43%) sont déjà arrivés en retard au travail, ont dû partir plus tôt ou se sont absentés au cours de leur journée de travail afin de prendre soin d'un membre de la famille ou d'un ami (Sinha, 2013). Les proches aidants soulignent que la conciliation des deux rôles n'est pas sans impacter leur vie professionnelle (Guberman et Maheu, 1994; Bouchard, Gilbert et Tremblay, 1999; Van Pevenage, 2010). Les proches aidants d'un enfant présentant une incapacité sont ceux qui éprouvent le plus de difficulté à articuler tous les fronts de leur vie (Turcotte, 2013). Les effets sur l'emploi s'intensifient en fonction de l'intensité des soins prodigués, plus celle-ci étant accrue, plus les aidants sont susceptibles de modifier leurs perspectives de carrières voire y renoncer (Sinha, 2013). De manière corollaire, les aidants sont souvent sujets à l'appauvrissement, ces derniers réduisant leurs heures de travail, cherchant un emploi moins exigeant ou se retirant complètement du marché du travail pour se consacrer à leurs responsabilités d'aidants (Bouchard, Gilbert et Tremblay, 1999; Lilly, Laporte et Coyte, 2007; Van Pevenage, 2010; Sinha, 2013). Ils assument alors des coûts directs et indirects découlant de la réduction des heures de travail et des frais non remboursés pour prendre soin de la personne aidée, ces coûts étant estimés, au Canada, en moyenne à 7600\$ par année par proche aidant. C'est alors près du tiers des aidants canadiens (28%) qui éprouvent des difficultés financières et qui trouvent leur situation stressante (Sinha, 2013).

Le télétravail et l'horaire variable sont les deux formes d'aménagement étant les plus fréquemment mentionnées par les proches aidants en emploi à titre de pratiques organisationnelles permettant l'articulation des différentes sphères de la vie (Gagnon et Beaudry, 2017). Nos résultats mettent en évidence que les aidants en milieu de travail sont mal à l'aise de toujours devoir s'excuser pour leurs absences et butent contre plusieurs difficultés. Ils ne trouvent alors pas l'équilibre entre les sphères professionnelles et personnelles, étant seuls, débordés ou contraints de quitter leur emploi. Les mesures prévues au projet de loi devaient faire en sorte de leur faciliter la conciliation des différentes sphères.

Dans l'éventualité où la condition de l'aidé se détériore, les aidants peuvent bénéficier du congé de compassion qui s'inscrit dans le programme fédéral d'assurance-emploi. Pour être admissible, il faut fournir un formulaire rempli et signé par un médecin confirmant que la personne aidée risque fortement de décéder au cours des vingt-six prochaines semaines. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée de la prestation de compassion de l'assurance emploi est passée de huit semaines à vingt-six semaines. S'ajoutant à ce congé, le ministre fédéral de la Famille, des Enfants et du Développement social, Jean-Yves Duclos, annonçait le 9 novembre 2017 de nouvelles prestations d'assurance-emploi pour prendre un congé de quinze semaines, qui seront versées pour les aidants d'un adulte ou d'un enfant, mesures mises en place à compter du 3 décembre 2017.

Selon l'intensité du rôle d'aidant, le lien avec l'aidé, et son état de santé, les besoins en matière de conciliation travail famille soins varient d'une personne à l'autre. Ils sont évolutifs, puisqu'ils dépendent de l'état de l'aidé, devant ainsi être revus périodiquement.

### Les mesures de conciliation déployées par les employeurs

À lui seul, au Canada, le taux de roulement découlant directement des responsabilités de soins s'élève à plusieurs milliards de dollars auxquels s'ajoutent des millions de journées d'absences au travail et des millions d'heures de travail réduites dédiées à prendre soin d'un proche (Fast et coll., 2014). D'autres conséquences organisationnelles importantes sont liées aux difficultés des employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et leur prestation de soins, les plus courantes étant les retards des employés ou le fait qu'ils doivent partir plus tôt en raison d'un imprévu lié à la prestation de soins (Lero et coll., 2012).

Or, des recherches mettent en évidence que les employeurs qui adoptent des mesures permettant de mieux articuler la sphère du travail et des soins favorisent non seulement l'état de santé des aidants en emploi (Sirven et coll., 2015), mais permettent aussi la rétention des employés et une amélioration du climat organisationnel (Lero et coll., 2012).

Nos travaux (Gagnon et Beaudry, 2018) mettent également en lumière des effets organisationnels positifs à la mise en place de mesures de conciliation travail/vie personnelle offertes aux proches aidants, ceux-ci sont reliés à l'amélioration du climat organisationnel, à la réduction du taux de roulement et à la réduction des coûts liés à l'absentéisme, effets plus importants que les conséquences négatives perçues que sont la surcharge de travail pour le supérieur immédiat et les collègues ainsi que l'impact financier lié aux pratiques de conciliation.

Parmi les mesures de conciliation les plus souvent mises en place pour les proches aidants par les employeurs qui les embauchent, se trouvent aux premiers rangs (Gagnon et Beaudry, 2018):

1. les congés sans solde pour raisons personnelles (79%) ;
2. l'horaire variable (78%) ;
3. la flexibilité pour les pauses ou les heures de repas (73%).

Suivent de près les quatre mesures suivantes : l'horaire sur mesure (65%), le retour progressif à la suite d'un arrêt de travail (65%), le temps partiel (65%) et l'accumulation du temps supplémentaire pour des congés futurs (62%). Plusieurs des aménagements prévus s'avèrent peu coûteux pour l'employeur. A contrario, celui qui est le plus fréquemment offert en milieu de travail, soit les congés sans solde pour raisons personnelles, contribue à l'appauvrissement des travailleurs proches aidants. Il en va de même pour le retour progressif et le temps partiel. Il est cependant intéressant de constater que la deuxième mesure la plus offerte, l'horaire variable, correspond aux besoins d'aménagement du travail les plus fréquemment mentionnés par les proches aidants (Gagnon et Beaudry, 2017). Ce type de mesure est toutefois plus souvent disponible dans les petites organisations et dans les milieux non syndiqués.

Les employeurs se montrent moins enclins au déploiement de certaines pratiques pour les employés proches aidants que ce sont les avances monétaires (20%), les congés parentaux bonifiés (21%) et l'année sabbatique (33%) (Gagnon et Beaudry, 2018). La possibilité de faire du télétravail demeure également restreinte, alors que seulement 36,5% des organisations sondées l'offrent aux employés proches aidants, et ce, même si ces derniers indiquent qu'il s'agit d'une des deux mesures les plus facilitantes pour la conciliation des responsabilités liées aux soins et celles liées au travail (Gagnon et Beaudry, 2017). Finalement, 50% des employeurs permettent aux proches aidants de recourir aux congés avec solde pour des raisons personnelles et 44,5% acceptent la conversion des journées de maladies non utilisées en congés supplémentaires.



## Section II : commentaires spécifiques sur le projet de loi n° 176

### 2.1 Ajout de la notion de « parent » à l'article 79.6.1

Le projet de loi propose l'insertion de l'article suivant quant à la notion de « parent ».

#### **79.6.1**

*Pour l'application des articles 79.7 à 79.8., en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.*

*Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :*

*1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;*

*2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;*

*3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;*

*4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;*

*5° 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.*

Les auteures saluent l'idée d'introduire la notion de parent qui est inclusive. Alors que la définition vise à élargir les responsabilités familiales prévues aux articles 79.7 et 79.8 afin d'y introduire la notion de proche aidant, il apparaît plus simple d'application, autant pour les employeurs que pour les aidants, d'introduire la notion de « proche aidant » au présent article en lieu et place de celle de « parent ». Depuis 2003 déjà, la politique de soutien à domicile du ministère de la Santé et des Services sociaux a défini ce qu'elle entendait par « proche aidant » :

*« Toute personne de l'entourage qui apporte un soutien significatif, continu ou occasionnel, à titre non professionnel, à une personne ayant une incapacité est considérée comme un proche aidant. Il peut s'agir d'un membre de la famille ou d'un ami » (MSSS, 2003 : 6).*

Cette définition est utilisée par le Gouvernement québécois depuis 15 ans en plus d'être simple sans ambiguïté. Afin d'assurer une cohérence au regard des diverses définitions du phénomène de proche aide entre les ministères provinciaux, l'utilisation de cette définition est suggérée.

### 2.2 Modifications à l'article 79.7

#### **L'insertion du terme « proche aidant »**

Il importe de préciser que les congés prévus à l'article 79.7 sont déjà accessibles aux proches aidants qui prennent soin de l'une des personnes évoquées à l'énumération actuelle.

Le terme « proche aidant » est dorénavant prévu au libellé ce qui permet de couvrir un plus grand nombre de situations. Cela sera certes facilitant pour les aidants qui ne parviennent pas à se prévaloir des congés prévus à l'article 79.7, certains ayant évoqué la réticence de leur employeur à leur accorder (Gagnon et Beaudry, 2017). Par ailleurs, il serait préférable d'intégrer

ce terme au libellé du titre de l'article 79.7 qui pourrait dorénavant devenir « congé pour obligations familiales, parentales et de proches aidants ».

Le libellé n'inclut pas non plus la notion de beaux-parents et d'ami alors que le ministère de la Santé et des Services sociaux les inclut à la définition de proche aidant. Afin d'assurer une cohérence au regard des diverses définitions du phénomène de proche aide entre les ministères provinciaux, l'ajout des termes « beaux-parents » et « ami » au 2<sup>e</sup> alinéa est également suggéré.

Le projet de loi en référant au « proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux » pose problème. D'abord, la difficulté que pose cette idée « d'attestation de proche aidant » est liée aux personnes qui auront la responsabilité ou la possibilité d'en attester. Qui sont ces professionnels ? Connaissent-ils la réalité des aidants et sauront-ils les reconnaître ?

Enfin, cette proposition aboutit à la création d'un statut de proche aidant, alors que cette idée doit être sérieusement discutée puisqu'elle impacte la position de la personne qui aide tant dans l'espace public que dans le domaine du privé. Il faut aussi noter que cette question fait débat au sein des différents regroupements et associations d'aidants depuis quelques années déjà sans qu'il y ait consensus. Un tel statut pourrait engendrer un sentiment d'obligation à prendre en charge un proche et un sentiment de culpabilité à ne pas le faire. De plus, ce ne sont pas tous les individus qui désirent prendre soin d'un proche. C'est d'ailleurs en ce sens que la politique de soutien à domicile élaborée au Québec en 2003, établit que : « l'engagement du proche-aidant est volontaire et résulte d'un choix éclairé » (MSSS, 2003 : 6). Or, selon les données de l'ESG 2012, ils sont 40% d'aidants au Canada à considérer ne pas avoir eu le choix d'assumer cette responsabilité (Lecours, 2015). Les proches aidants doivent bénéficier d'une reconnaissance qui n'implique pas nécessairement la création d'un statut. Cette reconnaissance doit permettre de garantir le libre choix et la préservation d'un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

#### **L'insertion d'un nouvel alinéa attestant du motif d'absence**

Le projet de loi n° 176 prévoit la possibilité, pour l'employeur, de demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. L'actuel article 79.7 permet au salarié de s'absenter pour un motif rattaché à l'état de santé des personnes mentionnées au premier alinéa. Le motif d'absence doit être directement lié à l'état de santé, notamment l'accompagnement des personnes ayant besoin d'assistance pour se déplacer en vue de recevoir des soins.

Les auteures se questionnent alors sur la pertinence de cette exigence « attestant du motif d'absence » qui est nouvelle par rapport à l'ancien libellé et qui est susceptible de contraindre la prise de congé. Quelle est la nature de ce document ?

Certains employeurs refusent déjà à des salariés la prise de congé qui, rappelons-le, est sans rémunération. Si les proches aidants doivent dorénavant fournir un document attestant des motifs de l'absence, cela risque d'augmenter les cas où l'employeur refusera l'accès au congé en plus d'alourdir le fardeau des aidants qui devront, en plus de s'occuper du proche, obtenir un document prouvant leurs obligations. Qui plus est, ce certificat médical serait celui d'une tierce personne et non celui du salarié proche aidant, ce qui soulève l'enjeu de la confidentialité des dossiers médicaux. Un médecin acceptera-t-il de fournir un certificat médical à un tiers concernant l'état de santé de son patient ? Dans la négative, le salarié sera alors privé de la prise du congé.

En somme, cet ajout constitue une contrainte supplémentaire dans la vie des aidants, alourdissant leur charge mentale, eux qui en ont déjà trop.

### **Le nombre de journées d'absence et leur rémunération**

Le projet de loi prévoit un nouvel alinéa à l'article 79.16, en vertu duquel le salarié qui s'absente pour un motif prévu à l'article 79.7 a droit à ses deux premières journées d'absence rémunérées par son employeur, s'il justifie de trois mois de service continu (article 79.2). L'article cause toutefois problème puisqu'il prévoit que « l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées lorsque le salarié s'absente du travail en application de ces deux articles au cours d'une même année ». Les journées rémunérées pour responsabilités de proche aidant devraient être additionnées à celles prévues à l'article 79.2 et le salarié ne devrait pas avoir à faire de choix entre s'absenter pour maladie personnelle ou pour prendre soin d'un proche.

Le nombre de journées d'absence est non seulement insuffisant, mais le fait que seulement deux d'entre elles soient rémunérées est pénalisant pour les aidants qui vivent une insécurité financière, d'autant plus que les mesures généralement offertes par les employeurs ont pour souvent pour conséquence une baisse de la rémunération des employés proches aidants (Gagnon et Beaudry, 2018). Les mesures prévues au projet de loi ne contribuent alors en rien à minimiser l'appauvrissement à court et long terme de ces personnes.

Considérant que près de la moitié des aidants canadiens en emploi manquent huit ou neuf journées de travail par année (Fast, 2015), les 10 journées prévues à l'article 79.7 devraient être revues à la hausse. Augmenter à 15 journées annuelles rémunérées permettrait une prise en charge de la sphère des soins sans contribuer à l'appauvrissement des aidants. Qui plus est, les absences non rémunérées, en plus de générer une insécurité financière à court terme, les proches aidants ne cotisant pas au Régime des Rentes lors de ces absences, contribuent à l'insécurité financière à long terme.

Considérant le désengagement de l'état et son insistance dans le maintien des soins à domicile, les journées rémunérées devraient être prises en charge par l'entremise d'un régime public d'indemnisation à l'instar du régime québécois d'assurance parentale afin d'éviter que l'entièreté des frais soit assumée par les employeurs québécois et d'appauvrir davantage les proches aidants.

### Fractionnement des journées d'absences

Le projet de loi demeure muet à l'égard de la possibilité de fragmenter les journées de congé en demi-journées ou en heures sans le consentement de l'employeur. Or, les besoins des proches aidants en matière de disponibilité ou de possibilité de s'absenter ne représentent parfois qu'une heure ou deux dans la journée. Le fractionnement des journées en demi-journées ou en heures, sans le consentement de l'employeur, est nécessaire compte tenu de la nature des responsabilités des aidants qui ont souvent à se déplacer ou à s'absenter pour de courtes périodes afin d'accompagner l'aidé à des rendez-vous avec des professionnels qui se déroulent, pour la plupart, à des heures qui sont imposées par le système de santé.

Le transport de la personne aidée constitue la forme d'aide la plus fréquemment fournie par près du trois quart des proches aidants canadiens (73%) (Sinha, 2013), le transport pouvant être effectué à différentes heures de la journée et pour de courtes périodes. Le fractionnement des journées en demi-journées et en heures devient nécessaire pour faciliter la conciliation travail soins de ces personnes, sans qu'elles aient à utiliser une journée entière de congé et conséquemment, à perdre une journée de salaire. Puisque plusieurs employeurs sont réticents à permettre le fractionnement, cela nécessitant une gestion au regard de la comptabilité des heures prises par le salarié, le projet de loi n° 176 ne contribue pas en ce sens à améliorer la situation des aidants en emploi.

Alors que le projet de loi n'augmente pas le nombre de journées d'absences, les congés prévus à l'article 79.7 pourraient faire l'objet d'un don entre collègues lorsque non utilisés comme c'est le cas dans le Code du travail en France depuis 2014 pour les parents d'un enfant gravement malade. Depuis l'adoption de la proposition 228 soumise par le député Paul Christophe, la France discute actuellement de la possibilité d'étendre ce don de congé aux aidants familiaux assumant la charge d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le tableau 1 présente, de façon comparée, l'actuel libellé de l'article 79.7, le libellé proposé dans le projet de loi n° 176 et la proposition des auteures.

**Tableau 1**  
**Article 79.7**

Libellé actuel	Libellé du projet de loi n° 176	Propositions des auteurs
<p>79.7 les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales</p> <p><i>Un salarié peut s'absenter du travail, <del>sans salaire</del>, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé <del>de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.</del></i></p> <p><i>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</i></p> <p><i>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</i></p>	<p>79.7 les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales</p> <p><i>Un salarié peut s'absenter du travail, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé <b>d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.</b></i></p> <p><i><b>L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.</b></i></p> <p><i>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</i></p> <p><i>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</i></p>	<p>79.7 les absences et les congés pour raisons familiales, parentales <b>et de proches aidants</b></p> <p><i><b>Un salarié</b> peut s'absenter du travail, <b>avec rémunération</b>, pendant <b>15</b> journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur <del>ou</del> de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses <b>beaux-parents, d'un ami ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.</b></i></p> <p><i>Ce congé peut être fractionné en journées, <b>en demi-journée ou en heures si l'employeur y consent.</b></i></p> <p><i>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</i></p>

### 2.3 Modifications à l'article 79.8

Dans l'éventualité où la condition de l'aidé se détériore, les aidants peuvent bénéficier du congé de compassion de vingt-six semaines qui s'inscrit dans le programme fédéral d'assurance-emploi. S'ajoutant à ce congé, de nouvelles prestations d'assurance-emploi permettent de prendre un congé de quinze semaines. Ces deux congés peuvent être cumulés pour un total de quarante-et-une semaines.

#### Proche aidant tel qu'attesté par un professionnel

Les auteures formulent, à l'égard de l'ajout à l'article 79.8, la même remarque au regard de l'insertion du terme « proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux », puisque difficilement applicable. C'est la raison pour laquelle la conservation du libellé actuel, auquel seraient ajoutés les termes « beaux-parents » et « ami », semble convenir davantage.

#### La durée du congé

Si l'objectif du gouvernement en est un d'harmonisation avec la durée de certaines prestations prévues à la Loi sur l'assurance-emploi par l'augmentation du nombre de semaines de congés pendant lesquelles le salarié bénéficie de la protection de son lien d'emploi, l'objectif n'est atteint que partiellement. Le nombre de semaines de protection du lien d'emploi prévu à l'article 79.8 ne doit pas contraindre l'aidant à choisir entre le maintien de son lien d'emploi ou l'accompagnement de la personne aidée en recourant à ces congés fédéraux. En ce sens, l'article 79.8 devrait prévoir la possibilité de s'absenter pour une période de 41 semaines (15 semaines de congé de proche aidant + 26 semaines de congé de compassion).

Le projet de loi n° 176 prévoit un nouveau congé de deuil à l'article 79.10.1, qui permet au salarié de s'absenter 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur, ce qui s'avère une avancée pour les parents endeuillés pour qui le retrait du travail peut s'avérer nécessaire. Mais en accordant plus de semaines d'absences pour les congés de deuil que pour les congés pour prendre soin d'un proche, le projet de loi occulte le lourd fardeau assumé par les aidants qui parfois n'ont d'autres choix que de décrocher du travail. Le besoin de prise de congé s'avère souvent une nécessité pour accompagner un proche malade.

Considérant les critères d'admissibilité du congé de compassion, seulement 280 personnes se sont prévaluées de ce congé en 2015 et 550 en 2016 sur l'ensemble des 9,5 millions de prestations de revenus versées annuellement au Canada (Statistique Canada), les médecins étant réfractaires à signer un billet médical attestant que le patient décèdera au cours des six prochains mois. Le nombre de salariés québécois qui se prévaudraient de la combinaison des deux congés est donc minime, mais ceux qui y recourront ne devraient pas craindre de perdre leur emploi parce qu'ils auront fait ce choix d'accompagner leur proche.

#### Une création de deux catégories de proches aidants

De surcroît, tel que proposé, le projet de loi crée des catégories de proches aidants : ceux s'occupant d'enfants mineurs pouvant bénéficier de 36 semaines d'absences et ceux s'occupant de toute autre personne pour qui le congé peut être de 16 semaines, à moins qu'il ne s'agisse

« d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical ». Cela pose problème.

Le projet de loi n° 176 devrait traiter équitablement tous les proches aidants, peu importe leur lien avec la personne aidée, qu'ils prennent soin d'un conjoint, d'un enfant, d'une mère, d'un père, d'un des grands-parents d'un des beaux-parents ou d'un ami, d'autant que près de 20% des aidants sont des voisins ou des amis (Sinha, 2013). L'enquête de L'ESG réalisée en 2012 indiquait par ailleurs que l'aide était le plus souvent apportée aux parents, dans 48% des cas, les problèmes liés au vieillissement étant la raison de fournir des soins la plus souvent invoquée par les aidants familiaux (28 %). Viennent ensuite le cancer (11 %), les maladies cardiovasculaires (9 %), les problèmes de santé mentale (7 %) et la maladie d'Alzheimer ou la démence (6 %) (Sinha, 2013). Quant à la raison principale de fournir des soins aux enfants (peu importe leur âge), les problèmes de santé mentale (dépression, trouble bipolaire et schizophrénie) constituent la raison la plus souvent invoquée par les parents (23 %). Le projet de loi n° 176 écarte alors une frange importante d'aidants à l'accès au congé de 36 semaines.

#### **Le nouvel alinéa 79.8.1**

Le projet de loi n° 176 prévoit la protection du lien d'emploi pendant 27 semaines lors d'une maladie grave potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. Cet article a sans doute pour objectif de s'harmoniser au congé de compassion fédéral de 26 semaines. Or, pour bénéficier du congé de l'assurance emploi, le salarié proche aidant a déjà obtenu le certificat médical attestant du décès à venir de la personne aidée. Il ne semble alors pas nécessaire d'exiger, une fois de plus, le certificat médical. Ces exigences ne font qu'alourdir le fardeau des aidants. Le fait d'avoir obtenu le congé de compassion devrait d'emblée ouvrir la voie à la protection du lien d'emploi prévu au nouvel article 79.8.1.

Le tableau 2 résume le libellé actuel de l'article 79.8, le libellé proposé dans le projet de loi n° 176, incluant le nouvel article 79.8.1, de même que la proposition des auteures.

**Tableau 2**  
**Article 79.8 et nouvel article 79.8.1**

Libellé actuel	Libellé du projet de loi n° 176	Propositions des auteures
<p><b>79.8</b> Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus <del>12</del> semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès <del>de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</del></p> <p>Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.</p>	<p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus <b>16 semaines</b> sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès <b>d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.</b></p>	<p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus <b>41</b> semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur <del>ou</del> de l'un de ses grands-parents, <b>de ses beaux-parents, d'un ami ou d'une personne pour qui le salarié agit comme proche aidant</b>, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p> <p>Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.</p>
<p>79.8.1 Nouvel article</p>	<p><b>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.</b></p>	



## Section III : autres pistes à explorer

Les auteures saluent l'intention du gouvernement d'améliorer la conciliation travail famille, mais soulignent que les congés à eux seuls ne sont pas suffisants à l'atteinte de cet objectif. En ce sens, elles proposent au gouvernement d'envisager d'autres modifications qui permettraient de réellement concourir à la conciliation des différentes sphères de la vie des proches aidants. Nos travaux mettent en lumière que ces personnes désirent différentes pratiques de conciliation, mais que dans certains cas, elles n'osent pas le demander à leur employeur pour différentes raisons.

### 3.1 L'accommodement raisonnable

Nos recherches font état de la pluralité des situations que peuvent vivre les proches aidants, les besoins des uns et des autres étant bigarrés. Les situations ne sont donc pas homogènes et appellent à des aménagements de travail différenciés et adaptés aux spécificités de chaque aidant. Toute solution applicable de façon uniforme est à éviter. En ce sens, la prise de congé à elle seule ne peut répondre aux besoins de plusieurs aidants. Nonobstant les facteurs financiers, le travail permet de briser l'isolement (Tremblay, Gilbert et Khandjian, 2006) en plus d'être source de valorisation (Robison et coll., 2009, Krisor et Rowold, 2014). Qui plus est, le travail devient un facteur d'équilibre qui permet de se ressourcer pour assumer le rôle d'aidant, voire de tenir le coup (Bihan-Youinou et Martin, 2006). De plus, leurs responsabilités ne sont pas ponctuelles, ce rôle pouvant être assumé de façon permanente ou non (Lestrade, 2014; Savignat, 2014). Loin de constituer une responsabilité de courte durée, l'implication des aidants perdure des mois durant, plus de la moitié l'assumant depuis plus de quatre ans en y consacrant un nombre médian de trois heures par semaine (Sinha, 2013). En ce sens, le congé s'il permet un répit temporaire, ne répond pas toujours aux besoins fluctuants des aidants. Par ailleurs, ce ne sont pas tous les aidants qui désirent rompre temporairement le lien d'emploi. A contrario, certains aidants désirent demeurer actifs, non seulement parce que le travail est un lieu de socialisation qui permet de briser l'isolement (Bihan-Youinou et Martin 2006; Tremblay, Gilbert et Khandjian, 2006), mais aussi parce qu'il favorise un détachement avec la sphère des soins, sphère émotive tout en favorisant la réalisation de soi.

Nos travaux relèvent également que l'articulation des différentes sphères est facilitée lorsque les aidants bénéficient de pratiques de conciliation (Gagnon et Beaudry, 2017). Or, ils hésitent parfois à en faire la demande de peur d'être jugés ou encore, les obtiennent après une pénible négociation avec l'employeur, ce qui génère un sentiment de culpabilité. Pour minimiser ces situations, des solutions adaptées aux besoins des aidants au travail devraient au premier chef faire en sorte de promouvoir leurs droits fondamentaux et sociaux (Savignat, 2014) afin qu'ils puissent en jouir au même titre que tous les autres citoyens.

En ce sens, le monde du travail s'est vu transformé ces dernières années avec la notion d'accommodement raisonnable qui oblige l'employeur à accommoder un employé pour un motif prévu à la Charte des droits et libertés de la personne. La singularité de chaque situation vécue par un aidant (lien avec l'aidé, durée des soins, nombre d'heures consacrées aux soins par semaine, nature de l'aide apportée, motif de santé pour lequel l'aide est apportée, nombre de bénéficiaires, le genre de l'aidant) met donc en scène moult facteurs susceptibles de moduler

leurs besoins qui sont par nature individuels. Un enrichissement des droits individuels des aidants par l'entremise des accommodements en vertu de la Charte québécoise permettrait de répondre aux spécificités de chaque cas d'autant que les besoins sont évolutifs dans le temps (Van Pevenage, 2010), ce qui n'est pas le cas actuellement.

À cet égard, le Québec fait piètre figure en cette matière lorsque comparé à la Loi canadienne sur les droits de la personne<sup>1</sup> qui prévoit déjà cette possibilité, les tribunaux ayant établi que les soins prodigués à un membre de la famille sont inclus dans le motif de distinction illicite « situation de famille ». Les employeurs ont alors une obligation d'adaptation et doivent prendre les mesures nécessaires, sous réserve de la contrainte excessive, afin d'endiguer les obstacles qui entravent le droit des aidants d'être membres à part entière de la population (Commission canadienne des droits de la personne, 2014). La Loi canadienne ne protégeant que les personnes employées par le gouvernement fédéral ou celles œuvrant au sein d'entreprises dites fédérales, une frange importante des aidants québécois ne peut s'en prévaloir.

La Charte québécoise n'inclut pas la situation de famille comme motif de discrimination. Elle prévoit toutefois le motif d'état civil à l'article 10. Pour l'heure, ce motif englobe un éventail de faits qui se rapportent aux éléments classiques de l'état civil à savoir la naissance, le mariage et le décès bien que les relations familiales en fassent également partie. Le motif d'état civil est alors interprété par les tribunaux de façon restrictive (Brunelle, 2017). Face à cette interprétation limitative, l'État québécois dispose de toute la latitude nécessaire afin d'élargir l'article 10 de la Charte québécoise pour y inclure de nouveaux motifs de discrimination comme ce fût le cas en 2016 avec l'ajout du motif « identité ou expression de genre ». En ce sens, l'addition du motif « situation de famille », à l'instar de la loi canadienne, procède déjà d'une interprétation non équivoque en vertu de laquelle les aidants pourraient revendiquer leurs droits fondamentaux. Une reconnaissance de leur rôle dans l'espace public éviterait qu'ils soient pénalisés au regard de la sphère du travail (Savignat, 2014). Cette avenue commande une synergie entre les différents acteurs : État, employeurs, et personnes aidantes (Van Pevenage, 2010). L'obligation d'accommodement pourrait peut-être faire en sorte que les aidants, qui plutôt que de décrocher pour une retraite anticipée, demeurent au travail plus longtemps minimisant du coup les impacts financiers négatifs sur leur retraite.

Cette avenue a pour avantage de permettre une réelle conciliation travail famille si tel est l'objectif recherché par le gouvernement puisqu'elle vise toutes les situations familiales et est inclusive de tous les temps sociaux. Elle est aussi plus flexible en permettant non seulement des congés, mais l'accès à d'autres pratiques de conciliation.

---

<sup>1</sup> L.R.C. (1985), ch. H-6 article 2 et article 3.

## Conclusion

Les auteures saluent l'action du gouvernement qui, avec le projet de loi n° 176, introduit des dispositions visant à favoriser l'articulation des temps sociaux des personnes en emploi, et ce, peu importe où ils en sont, dans leurs parcours de vie. La problématique de conciliation travail famille étant souvent abordée sur l'unique base des responsabilités parentales, les améliorations proposées dans l'actuel projet de loi n° 176, n'occulent pas les autres phases de la vie des personnes qui génèrent des responsabilités pouvant rendre difficile l'articulation des différentes sphères: familiale, professionnelle, sociale, de soins, etc.

Finalement, les auteures réitèrent que le projet de loi n° 176 ne permet pas une meilleure articulation des temps sociaux des aidants sans un appauvrissement de ces derniers. Le projet de loi devrait être bonifié davantage tenant compte des propositions des auteures, notamment à l'égard des 15 journées d'absence rémunérées à l'article 79.7. Elles attirent en outre l'attention du gouvernement sur la nécessité de garantir les droits fondamentaux des personnes proches aidantes par des changements à la *Charte des droits et libertés* afin d'introduire, à l'article 10, la situation de famille comme motif de discrimination. Cette avenue est à privilégier, considérant le désengagement de l'État et son insistance du maintien des soins à domicile, les aidants assumant plus de 80% des soins à domicile (Sinha, 2013). Les auteures soulignent que les études démontrent que si les personnes craignent que la prise en charge d'un proche devienne un fardeau, la probabilité qu'elles s'engagent est moindre (Van Pevenage, 2010). Un rééquilibrage du partage des responsabilités privées et publiques dans la prise en charge des individus doit être envisagé plus largement que par la prise de congés, les responsabilités confiées aux familles ne devant pas avoir pour conséquence de menacer leur vie professionnelle.

## Références

Bihan-Youinou, B., et C. Martin. 2006. « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 2, n° 16, p. 77-96. doi: 10.3917/tgs.016.0077.

Bouchard, N., C. Gilbert, et M. Tremblay. 1999. « Des femmes et des soins : l'expérience des aidantes naturelles au Saguenay ». *Recherches féministes*, vol. 12, n° 1, p. 63-81. doi: <http://dx.doi.org/10.7202/058021ar>.

Fast, J., D.S. Lero, N. Keating, J. Eales, et K. Duncan. 2014. « The economic costs of care to employers: A synthesis of findings ». *Research on Ageing, Policies and Practice, Human Ecology*. Edmonton : University of Alberta.

Fast, J. 2015. "Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present Costs, Future Challenges. ». IRPP Study 58. Montreal: Institute for Research on Public Policy.

Gagnon, M., et C. Beaudry. 2017. « Les proches aidants en emploi : une exploration de leurs besoins ». Rapport de recherche.

Gagnon, M. et C. Beaudry. 2018. « La perception des employeurs à l'égard des proches aidants en emploi et mesures de conciliation offertes ». Rapport de recherche.

Guberman, N., et P. Maheu. 1994. « Au-delà des soins : un travail de conciliation ». *Service social*, vol. 43, n° 1, p. 87–104. doi: <http://dx.doi.org/10.7202/706644ar>.

Krisor, S. M., et J. Rowold. 2014. « Personal and organizational resources of family caregivers' well-being ». *Personnel Review*, vol. 43, n° 3, p. 401–418. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0196>.

Lecours, C. 2015. *Portrait des proches aidants et les conséquences sur leurs responsabilités d'aidant*. Institut de la Statistique du Québec, n° 43. 10 pages.

Lero, D., Spinks, N. Fast, J. Hilbrecht, M. & Tremblay, D.-G. 2012. « The Availability, Accessibility and Effectiveness of Workplace Supports for Canadian Caregivers ». University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being. [http://worklifecanada.ca/cms/resources/files/703/The\\_Availabilitypercent2C\\_Accessibility\\_and\\_Effectiveness\\_of\\_Workplace\\_Supports\\_for\\_Canadian\\_Caregivers.pdf](http://worklifecanada.ca/cms/resources/files/703/The_Availabilitypercent2C_Accessibility_and_Effectiveness_of_Workplace_Supports_for_Canadian_Caregivers.pdf)

Lilly, M.B., A. Laporte, et P. Coyte. 2007. Labor market work and home care's unpaid caregivers: A systematic review of labor. *Milbank Quarterly*, vol. 85, n° 4, p. 641–690. doi: 10.1111/j.1468-0009.2007.00504.x.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2003. *Chez soi, le premier choix. La politique de soutien à domicile*, Québec.

Savignat, P. 2014. « Les aidants : une catégorie incertaine entre domaine privé et espace public ». *Empan*, n° 96, p. 151-157.

Sinha, M. 2013. *Portrait des aidants familiaux, 2012 : faits saillants*. produit No. 89-652-X au catalogue de Statistique Canada, 1, p. 1-24. Consulté le 18 novembre 2016. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/2013001/hl-fs-fra.htm>.

Sirven, N., Fontaine, R. & Naiditch, M. 2015. « Être aidant et travailler : Premiers résultats d'une enquête pilote ». *Rapport de recherche pour le compte de la MACIF- Mutualité*, 14p.

Tremblay, M., C. Gilbert, et S. Khandjian. 2006. « Soins et soutien dans la communauté : pour une reconnaissance des pratiques citoyennes développées par les groupes de personnes aidantes ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, n° 1, p. 134-148.

Turcotte, M. 2013. *Family caregiving : what are the consequences?* Statistique Canada. Cat. No. 75-006-X.

Van Pevenage, I. 2010. « La recherche sur les solidarités familiales, Quelques repères ». *Idées économiques et sociales*, vol. 4, n° 162, p. 6-15. doi: 10.3917/idee.162.0006.