







Université du Québec  
à Rimouski

**Les Recours légaux des personnes proches aidantes au Québec  
en matière de discrimination et d’accommodement en milieu de  
travail en comparaison avec les autres provinces et territoires  
canadiens**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail (avec  
mémoire)

en vue de l’obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)

PAR

© Vicky Lamarche

**Janvier 2024**



**Composition du jury :**

**Andrée-Anne Deschênes, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski**

**Mouhamadou Sanni Yaya, directeur de recherche, Université du Québec à Rimouski**

**Catherine Beaudry, codirectrice de recherche, Université du Québec à Rimouski**

**Ivan Tchotourian, examinateur externe, Université Laval**

Dépôt initial le 31 octobre 2023

Dépôt final le 22 janvier 2024



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.





*Il y a quatre types de personnes  
dans ce monde : ceux qui ont été proche  
aidant, ceux qui sont présentement proche  
aidant, ceux qui seront proche aidant et  
ceux qui auront besoin d'un proche aidant*

*-Rosalynn Carter*



## REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier les personnes proches aidantes que j'ai eu l'opportunité de côtoyer durant mon parcours professionnel en tant que travailleuse sociale. Vos expériences, vos récits, ainsi que vos efforts déployés pour concilier travail et proche aide ont fait germer ce projet. Je vous souhaite un avenir plus doux et des conditions de conciliation plus faciles.

Mes remerciements s'adressent aussi aux professeurs et enseignants que j'ai eu la chance de côtoyer durant mon parcours universitaire, en particulier Jean-François Berthiaume et Laurier Thériault, qui par leurs réflexions, leurs encouragements et leurs conseils m'ont amenée à poursuivre des études à la maîtrise. Je tiens également à remercier Andrée-Anne Deschênes pour sa disponibilité, sa bienveillance et ses conseils dans mes réflexions concernant mon parcours scolaire.

Un merci très spécial revient à Anna Andrianova et à Patrick Durivage, qui dès le début de ma maîtrise m'ont accueillie comme stagiaire, puis comme collègue, au Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale (CREGÉS). Je serai à jamais reconnaissante de cette opportunité.

Je tiens aussi à souligner l'appui colossal de mes amis et de ma famille. Mention très spéciale à Jean-Christophe, Josée, Patrick, Mélanie, ainsi qu'à mes grands-parents, Louise et Marcel. Par vos conseils, votre bienveillance, votre aide, votre écoute et vos encouragements, vous avez permis mon retour aux études.

Je veux aussi remercier chaleureusement la Fondation de l'UQAR, ainsi que le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), qui ont contribué à ce projet de recherche par leur appui financier.

Merci également aux membres du jury d'avoir pris de votre temps pour lire et commenter mon mémoire. Vos suggestions fort pertinentes ont permis de bonifier ce travail de recherche.

Enfin, je tiens à exprimer une profonde gratitude à ma direction de recherche, Mouhamadou Sanni Yaya et Catherine Beaudry, qui avant même mon admission à la maîtrise, m'ont guidée tant dans mon processus de retour aux études que dans la clarification de mon projet de recherche. Ma rencontre avec vous a profondément marqué mon parcours de vie et mes aspirations professionnelles. Je n'ai pas les mots pour exprimer à juste titre ma reconnaissance. Merci pour vos nombreux conseils, votre disponibilité, votre appui constant et surtout merci de m'avoir impliquée dans vos projets, sur lesquels j'ai eu beaucoup de plaisir à travailler. Je n'aurais pu trouver un meilleur programme d'études et une meilleure direction de recherche pour m'encadrer. Votre rigueur, la confiance que vous m'avez accordée, ainsi que votre bienveillance ont rendu ce projet fort agréable, bien qu'exigent. J'en suis reconnaissante et je sors de cette expérience grandie. Sachez que l'UQAR gardera toujours une place très spéciale dans mon cœur. Ce fut un réel plaisir de vous côtoyer et j'espère avoir la chance de collaborer avec vous de nouveau très bientôt. Encore une fois, merci.



## RÉSUMÉ

En octobre 2020, la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes* entre en vigueur. Le Gouvernement du Québec montre alors sa volonté d'appuyer les personnes proches aidantes (PPA), qui représentent un adulte québécois sur cinq. Néanmoins, au Québec, les protections légales offertes aux PPA en emploi diffèrent de celles des autres provinces et territoires canadiens. À cet effet, les lois sur les droits de la personne des provinces et territoires canadiens, à l'exception du Québec, prévoient toutes une protection contre la discrimination basée sur le statut familial, qui inclut plus largement la situation de proche aidance. Par ailleurs, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse a revendiqué, lors des consultations entourant le projet de loi n°176, l'ajout du statut familial comme motif de discrimination interdit à la *Charte québécoise*. Malgré la recommandation de la Commission, l'ajout n'a pas été fait.

Cette recherche a pour objectifs d'identifier, de décrire et de comparer les recours légaux des PPA au Québec en matière de discrimination en milieu de travail avec ceux des autres provinces et territoires canadiens. Pour ce faire, une approche qualitative exploratoire descriptive est utilisée. La collecte de données repose sur l'examen de sources documentaires, soit la jurisprudence provinciale et territoriale en matière de discrimination à l'emploi des PPA. Plus précisément, elle se fait par analyse thématique de contenus.

L'analyse des résultats montre que les recours des PPA au Québec sont plus restreints que ceux des autres provinces et territoires canadiens. Il semble donc y avoir une inadéquation entre les besoins des PPA en emploi au Québec et les mécanismes qui protègent leur lien d'emploi.

Mots clés : personne proche aidante, discrimination, accommodement, statut familial, recours légal, emploi



## ABSTRACT

In October 2020, the *Act to Recognize and Support Caregivers* comes into force. The Quebec government demonstrated its commitment to supporting caregivers, who represent one in five Quebec adults. Nevertheless, in Quebec, the legal protections offered to employed caregivers differ from those in other Canadian provinces and territories. The human rights legislation of all Canadian provinces and territories, with the exception of Quebec, provides protection against discrimination based on family status, which more broadly includes the situation of caregiving. During consultations on Bill 176, the Commission des droits de la personne et de la jeunesse called for family status to be added to the *Quebec Charter* as a prohibited ground of discrimination. Despite the Commission's recommendation, the addition has not been made.

The objectives of this research are to identify, describe and compare the legal remedies available to caregivers in Quebec for discrimination and refusal to accommodate in the workplace with those in other Canadian provinces and territories. To achieve this, a qualitative exploratory descriptive approach is used. Data collection is based on an examination of documentary sources, namely provincial and territorial jurisprudence on employment discrimination against caregivers. More specifically, it is based on thematic content analysis.

An analysis of the results reveals that the recourses available to caregivers in Quebec are more limited than in other Canadian provinces and territories. There consequently appears to be a mismatch between the needs of employed caregivers in Quebec and the mechanisms protecting their employment relationship.

Keywords: caregiver, discrimination, accommodation, family status, legal recourse, employment





## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ix
RÉSUMÉ.....	xii
ABSTRACT .....	xiv
TABLE DES MATIÈRES .....	xvi
LISTE DES TABLEAUX.....	xx
LISTE DES FIGURES.....	xxii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	xxiv
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 Recension des écrits.....	3
1.1 PORTRAIT DES PERSONNES PROCHES AIDANTES EN EMPLOI AU QUEBEC.....	3
1.2 DÉFINITION D'UNE PERSONNE PROCHE AIDANTE .....	6
1.2.1 Définition législative québécoise .....	6
1.2.2 Terminologie employée .....	7
1.3 CONSÉQUENCES DU RÔLE D'AIDANT SUR L'EMPLOI RÉMUNÉRÉ .....	8
1.4 MESURES D'AIDE POUR LES PERSONNES PROCHES AIDANTES AU CANADA .....	9
1.4.1 Crédits d'impôt pour personne proche aidante .....	10
1.4.2 Congés pour responsabilités de proche aidant .....	12
1.4.3 Prestations pour personne proche aidante.....	13
1.5 PERCEPTION DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DES PERSONNES PROCHES AIDANTES .....	14
1.6 LA DISCRIMINATION A L'EMPLOI .....	17
1.6.1 Types de discrimination.....	17
1.6.2 Motifs de discrimination interdits au Québec.....	19

1.6.3	Motifs de discrimination interdits dans les autres provinces et territoires canadiens.....	20
1.6.4	Divergences entre la <i>Charte québécoise des droits et libertés de la personne</i> et les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens .....	23
1.6.5	Mesures législatives fédérales offrant une protection contre la discrimination .....	24
1.6.6	Discrimination basée sur le statut familial .....	25
1.6.7	Accommodement raisonnable .....	28
1.6.8	Protection implicite .....	29
1.6.9	Changements dans l'interprétation des lois sur les droits de la personne.....	29
1.7	GESTION DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE.....	31
1.7.1	Impacts sociaux et financiers de la gestion de la diversité en contexte de proche aidance.....	33
1.8	VIRAGE AMBULATOIRE ET SES IMPACTS SUR LES PERSONNES PROCHES AIDANTES.....	34
1.9	CONCLUSION.....	36
CHAPITRE 2 Démarche méthodologique .....		38
2.1	CONTEXTE DE LA RECHERCHE.....	38
2.2	QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE .....	39
2.3	PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA PROBLEMATIQUE .....	40
2.4	DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE.....	41
2.4.1	Personne proche aidante .....	41
2.4.2	Recours légal .....	42
2.4.3	Discrimination .....	43
2.5	RAISONNEMENT DE RECHERCHE .....	44
2.6	DEVIS DE RECHERCHE.....	44
2.6.1	Choix de l'approche méthodologique .....	45
2.6.2	Présentation du mode de collecte de données .....	45
2.7	ANALYSE DES DONNEES.....	48
2.8	CONSIDERATIONS ETHIQUES .....	49

CHAPITRE 3 Résultats.....	51
3.1 DECISIONS RENDUES DANS LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES CANADIENS A L'EXCEPTION DU QUEBEC.....	51
3.1.1 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été accueillies et où la discrimination a été reconnue.....	51
3.1.2 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été rejetées .....	56
3.2 DECISIONS RENDUES AU QUEBEC .....	63
3.2.1 Avant l'entrée en vigueur des modifications de la <i>Loi sur les                 normes du travail</i> élargissant les congés prévus à l'article 79.7 aux personnes proches aidantes .....	63
3.2.2 Depuis l'entrée en vigueur des modifications de la <i>Loi sur les                 normes du travail</i> élargissant les congés prévus à l'article 79.7 aux personnes proches aidantes .....	66
3.3 SYNTHÈSE DES RECOURS .....	72
CHAPITRE 4 Discussion.....	76
4.1 RETOUR SUR LES OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	76
4.1.1 Identification et description des recours légaux des personnes proches aidantes en emploi dans les différentes provinces et territoires canadiens .....	76
4.1.2 Comparaison des recours légaux des personnes proches aidantes en emploi au Québec avec ceux des autres provinces et territoires canadiens.....	79
4.2 CONTRIBUTIONS SCIENTIFIQUES ET PRATIQUES DE L'ÉTUDE.....	85
Conclusion générale .....	87
Annexes .....	91
Annexe I - Grille d'analyse .....	92
Références bibliographiques .....	93
ARTICLES DE DICTIONNAIRE .....	93
ARTICLES DE PRESSE.....	93
ARTICLES SCIENTIFIQUES.....	94

LIVRES ET CHAPITRES DE LIVRES .....	96
LITTÉRATURE GRISE .....	97
PAGES WEB .....	99
PRESENTATIONS .....	101
PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES.....	101
CHARTES ET LOIS (INCLUANT LES PROJETS DE LOI) .....	102
Alberta.....	102
Canada (Fédéral).....	102
Colombie-Britannique.....	102
Île du Prince Édouard.....	102
Manitoba .....	102
Nouveau-Brunswick .....	102
Nouvelle-Écosse .....	102
Nunavut.....	103
Ontario .....	103
Québec .....	103
Saskatchewan.....	103
Terre-Neuve-et-Labrador .....	103
Territoires du Nord-Ouest.....	103
Yukon.....	104
DÉCISIONS.....	105
Alberta.....	105
Canada (fédéral).....	105
Colombie-Britannique.....	105
Nouvelle-Écosse .....	105
Ontario .....	105
Québec .....	106
Terre-Neuve-et-Labrador .....	107
Territoires du Nord-Ouest.....	107

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Division sexuelle des tâches selon le type d'aide fourni par les personnes proches aidantes en emploi au Canada .....	5
Tableau 2. Effets de la proche aidance sur la vie professionnelle des personnes proches aidantes canadiennes .....	9
Tableau 3. Motifs de discrimination interdits par <i>la Charte québécoise des droits et libertés de la personne</i> également protégés par les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens .....	21
Tableau 4. Comparaison entre les recours légaux disponibles pour les personnes proches aidantes au Québec et ceux des autres provinces et territoires canadiens.....	73



**LISTE DES FIGURES**

Figure 1. Répartition des personnes proches aidantes au Canada selon leur âge..... 4





## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>LNT</b>	Loi sur les normes du travail
<b>OBNL</b>	Organisme à but non lucratif
<b>PPA</b>	Personne proche aidante
<b>TAT</b>	Tribunal administratif du travail





## INTRODUCTION GÉNÉRALE

En 2018, plus d'un adulte québécois sur cinq agit à titre de personne proche aidante (PPA) (Institut de la statistique du Québec, 2018). Parmi elles, plus de la moitié occupent un emploi rémunéré (Institut de la statistique du Québec, 2018). Les enjeux vécus par les PPA en emploi sont nombreux : absentéisme, retards, réduction des heures de travail, démission, etc. (Fast et al., 2013; Sinha, 2013). En plus d'avoir un impact sur les PPA, ces difficultés affectent également les organisations, tant sur le plan de l'organisation du travail que financier (Fast, 2015).

En 2020, avec l'entrée en vigueur de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, le Gouvernement québécois montre que la proche aidance devient une priorité politique. Par l'entrée en vigueur de cette loi, les PPA bénéficient d'une certaine reconnaissance législative. Malgré cette reconnaissance, les PPA semblent disposer de peu de mécanismes pour protéger leur lien d'emploi et faciliter la conciliation entre le travail et la proche aidance. En ce sens, les protections qui leur sont offertes paraissent incompatibles avec les besoins et les enjeux qu'elles vivent. Certes, la *Loi sur les normes du travail* prévoit certains congés pour les PPA. Ces congés semblent toutefois limités lorsque comparés avec ceux des autres provinces et territoires canadiens. À cet effet, les PPA du reste du Canada semblent jouir d'une protection contre la discrimination en emploi, par le biais du motif basé sur le statut familial protégé par les lois sur les droits de la personne des provinces et des territoires canadiens. Ce statut est toutefois absent – du moins explicitement – des lois sur les droits de la personne québécoises. Dans ce contexte, cette recherche s'intéresse aux recours légaux des PPA au Québec en matière de discrimination et d'accommodement en milieu de travail en comparaison avec les autres provinces et territoires canadiens.

Par le passé, certaines études ont mentionné l'insuffisance de protection légale des PPA au Québec (Van Pevenage & Reiss, 2020). Par ailleurs, la Commission des droits de la

personne et de la jeunesse a revendiqué, en 2018, l'ajout du statut familial comme motif de discrimination interdit à la *Charte québécoise* (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019). Malgré cette recommandation de la Commission, l'ajout n'a pas été fait à ce jour. Compte tenu la rareté des études portant sur les protections légales des PPA en contexte d'emploi, cette étude est particulièrement pertinente.

La recherche vise ainsi à comparer les recours légaux disponibles pour les PPA en emploi au Québec avec ceux des autres provinces et territoires canadiens. L'analyse repose sur l'examen de sources documentaires, soit la jurisprudence des différentes provinces et territoires canadiens. Dans le contexte actuel, l'octroi de mesures de conciliation pour les PPA en emploi au Québec semble se faire de manière arbitraire et au cas par cas (Gagnon et al., 2018). L'originalité de la recherche, ainsi que sa pertinence, reposent sur l'analyse de la jurisprudence recueillie en matière de proche aidance. Étant donné que la protection du lien d'emploi des PPA relève de mesures légales, sociales et organisationnelles, cette étude est d'une pertinence tant pour les PPA, que pour les gestionnaires et les décideurs politiques. De plus, le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre (Jalette, 2023), de vieillissement de la population (Simard, 2019) et de virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996; Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b) fait en sorte qu'il devient impératif pour les employeurs de développer des stratégies pour accompagner les travailleurs qui doivent concilier emploi et proche aidance. Cette mise en valeur d'une main-d'œuvre hétérogène favorise l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre, soit deux préoccupations centrales pour les gestionnaires (Beaudry et al., 2023).

Le chapitre 1 de ce mémoire présente une recension de la littérature portant sur les PPA en contexte d'emploi. Puis, le chapitre 2 présente la problématique de la recherche, ainsi que la démarche méthodologique permettant d'y répondre. Le chapitre 3 présente les résultats recueillis par la collecte de données. Puis, les résultats sont discutés au chapitre 4.

## **CHAPITRE 1**

### **RECENSION DES ECRITS**

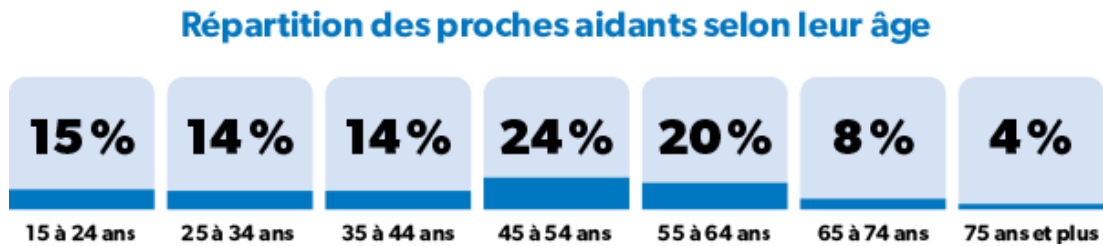
Certains des enjeux de conciliation vécus par les personnes proches aidantes (PPA) actives sur le marché de l'emploi sont documentés. Ce chapitre situe d'abord l'ampleur du phénomène de la proche aide chez les travailleurs québécois, ainsi que les conséquences de leurs responsabilités d'aidant sur l'emploi rémunéré, notamment les enjeux qui s'apparentent à de la discrimination. Également, les mesures d'aide disponibles pour les PPA sont présentées, suivies des notions d'accommodement et de gestion de la diversité. Finalement, le contexte de la proche aide est situé par rapport aux orientations actuelles du réseau de la santé et des services sociaux.

#### **1.1 PORTRAIT DES PERSONNES PROCHES AIDANTES EN EMPLOI AU QUEBEC**

Les personnes proches aidantes (PPA) soutiennent un proche qui présente une incapacité ou un besoin (Institut de la statistique du Québec, 2018). Selon les dernières données recensées, au Québec, en 2018, 21,1 % des personnes âgées de 15 ans et plus jouent ce rôle, ce qui équivaut à près de 1 489 000 personnes (Institut de la statistique du Québec, 2018). Parmi elles, plus de la moitié (57 %) occupent un emploi rémunéré (Institut de la statistique du Québec, 2018). Chez les travailleurs qui agissent à titre de proches aidants, les femmes représentent 54 %, tandis que les hommes en forment 46 % (Gagnon & Beaudry, 2018; Sinha, 2013). Néanmoins, alors que 90 % des hommes proches aidants en emploi travaillent à temps complet, c'est en revanche 79 % des femmes proches aidantes qui occupent un emploi à temps complet (Fast et al., 2013).

Les PPA en emploi sont représentées dans toutes les tranches d'âge au sein de la population canadienne. Ce sont toutefois les personnes âgées de 45 à 64 ans qui représentent

la plus grande proportion de PPA au Canada. La figure 1, tirée d'une recherche de Sinha (2013) indique la répartition des PPA canadiennes selon leur âge.



Source : Sinha (2013) dans Gagnon et Beaudry (2018)

Figure 1. Répartition des personnes proches aidantes au Canada selon leur âge

Parmi les PPA actives sur le marché de l'emploi au Canada, 84 % soutiennent un membre de leur famille, c'est-à-dire un parent ou un beau-parent (48 %), un grand-parent (13 %), un conjoint (8 %), un enfant (5 %), ou un autre membre de la famille (10 %), tandis que 16 % des PPA offrent du soutien à une personne avec qui elles n'ont pas de relation familiale : un ami, un voisin ou un collègue (Sinha, 2013). À titre de PPA, elles offrent à l'aidé du soutien moral, de l'aide pour le transport ou des soins médicaux, elles effectuent les travaux ménagers et l'entretien de la maison, gèrent des rendez-vous, ainsi que les finances (Gagnon & Beaudry, 2018). Le tableau 1, tiré d'une recherche de Sinha (2013), présente la division sexuelle des tâches selon le type d'aide fourni par les PPA en emploi au Canada.



Tableau 1. Division sexuelle des tâches selon le type d'aide fourni par les personnes proches aidantes en emploi au Canada

Type d'aide fourni	Femmes	Hommes
Soins personnels	29 %	13 %
Traitements médicaux	27 %	18 %
Travaux ménagers (ex. : repas)	59 %	41 %
Entretien de la maison et travaux extérieurs	35 %	56 %

Source : Sinha (2013)

Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses que les hommes à prendre en charge les soins personnels et médicaux ainsi que les tâches ménagères des personnes aidées, tandis que les hommes sont plus nombreux que les femmes à contribuer aux tâches liées à l'entretien de la maison et à des travaux extérieurs (Gagnon & Beaudry, 2018). Cette division genrée des tâches amène une responsabilité accrue chez les femmes PPA, puisque les responsabilités qui leur reviennent doivent être réalisées à des heures fixes, contrairement aux travaux d'entretien qui peuvent généralement être accomplis selon un horaire et des délais plus souples (Gagnon & Beaudry, 2019; Van Pevenage & Reiss, 2020).

Parallèlement à leurs responsabilités d'aidants, près du tiers des PPA en emploi (28 %) font également partie de la « génération sandwich », c'est-à-dire qu'elles assument la prise en charge de leurs enfants toujours mineurs en plus de leurs propres parents (Gagnon & Beaudry, 2019; Sinha, 2013). En plus de subir cette double pression générationnelle, les PPA en emploi faisant partie de la « génération sandwich » assument en réalité des responsabilités sur trois fronts : proche aidance, parentalité et travail (Gagnon & Beaudry, 2019; Sinha, 2013; Van Pevenage & Reiss, 2020).

La section suivante présente plus précisément la définition d'une personne proche aidante, afin de mieux situer la problématique.

## 1.2 DEFINITION D'UNE PERSONNE PROCHE AIDANTE

### 1.2.1 Définition législative québécoise

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes* en octobre 2020, la législation québécoise définit ainsi une personne proche aidante (PPA) :

[...] toute personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non.<sup>1</sup>

Antérieurement, deux textes législatifs ont proposé une définition de « proche aidant » et d'« aidant naturel », soit la *Loi instituant le fonds de soutien aux proches aidants* et la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions dans le domaine de la santé* (anciennement projet de loi 90) (Van Pevenage & Reiss, 2020). La première définit les proches aidants comme les personnes « qui fournissent, sans rémunération, des soins et du soutien régulier à domicile à des personnes âgées ayant une incapacité significative ou persistante susceptible de compromettre leur maintien à domicile »<sup>2</sup>, tandis que l'article 39.6 du *Projet de loi no°90* définit un aidant naturel comme « une personne proche qui fournit sans rémunération des soins et du soutien régulier à une autre personne »<sup>3</sup>. La définition actuelle, tirée de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, est plus complète et inclusive que les définitions antérieures. Elle inclut tous types de PPA et non seulement les aidants familiaux, sans égard à la nature et la durée de l'incapacité de la personne aidée, en plus d'être rédigée de manière épiciène, ce qui en fait une définition inclusive (L'Appui pour les proches aidants, 2022).

---

<sup>1</sup> *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, c R-1.1, art 2.

<sup>2</sup> *Loi instituant le fonds de soutien aux proches aidants*, c F-3.2.1.1, art 1.

<sup>3</sup> PL 90, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé*, 2<sup>e</sup> sess, 36<sup>e</sup> lég, Québec, 2002 (Sanctionné le 14 juin 2002), LQ 2002, c 33, art 39.6. al 2.

### 1.2.2 Terminologie employée

Depuis les années 90, différents termes ont été employés pour définir les personnes proches aidantes (PPA), tant d'un point de vue juridique que sociétal. D'abord définies comme « aidants naturels » ou « aidants familiaux », la *Loi instituant le fonds de soutien aux proches aidants*, entrée en vigueur en 2009, propose plutôt la notion de « proches aidants »<sup>4</sup> (Arcand & Brissette, 2020).

Bien que depuis l'entrée en vigueur de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, en octobre 2020, la terminologie « personne proche aidante » soit mise de l'avant, le Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française réfère toujours vers la fiche « aidant naturel », lorsque l'expression « proche aidant » y est recherchée (Arcand & Brissette, 2020; Office québécois de la langue française, 2022).

Néanmoins, les organismes et instances législatives tentent d'éviter les formulations d'« aidant naturel » et d'« aidant familial », puisqu'elles impliquent que la prise en charge d'un proche se fait naturellement, en plus de limiter cette implication aux membres d'une même famille (Arcand & Brissette, 2020; L'Appui pour les proches aidants, 2022). Le fait de considérer la proche aide comme une responsabilité naturelle contribue à sa normalisation, à son invisibilisation, ainsi qu'à sa dévalorisation, tant économique que sociale (Conseil du statut de la femme, 2018; Regroupement des aidants naturels du Québec, 2017, 2018). Les terminologies « aidant naturel ou familial » sous-entendent aussi une extension des responsabilités familiales, en particulier pour les femmes, dont les tâches domestiques et familiales leur incombaient historiquement en les enfermant dans la sphère domestique (Regroupement des aidants naturels du Québec, 2017). Également, puisque l'expression « personne proche aidante » est davantage inclusive que celle de « proche

---

<sup>4</sup> *Supra*, note 2.

aidant », cette première formulation est désormais privilégiée (L'Appui pour les proches aidants, 2022).

Il est donc question d'une PPA en emploi lorsque celle-ci apporte tout soutien, peu importe la nature, à un proche ou à un membre de sa famille, tout en occupant un emploi rémunéré. Cette conciliation a par ailleurs des répercussions sur l'emploi. La section suivante aborde les conséquences vécues par les PPA qui occupent un emploi rémunéré en plus d'assumer leur rôle d'aidant.

### **1.3 CONSÉQUENCES DU RÔLE D'AIDANT SUR L'EMPLOI RÉMUNÉRÉ**

Dans l'ensemble, la médiane du nombre d'heures de soutien offert à un aidé au Canada se situe à 3 heures par semaine, tandis que la moyenne se situe entre 6 et 11 heures (Fast et al., 2013; Sinha, 2013). Cette prestation de soins a un impact sur diverses sphères de la vie de l'aidant, notamment l'emploi rémunéré. Cet impact est d'ailleurs reconnu et souligné dans la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes* : « Il [Le soutien] peut également entraîner des répercussions financières pour la personne proche aidante ou limiter sa capacité à prendre soin de sa propre santé physique et mentale ou à assumer ses autres responsabilités sociales et familiales »<sup>5</sup>. À cet effet, 43 % des personnes proches aidantes (PPA) canadiennes déclarent avoir eu à ajuster leur horaire de travail, s'absenter, arriver plus tard ou quitter plus tôt pour prendre soin d'un proche (Sinha, 2013). Le tableau 2, tiré d'une recherche de Sinha (2013), présente les effets de la proche aide sur la vie professionnelle des PPA canadiennes.

---

<sup>5</sup> *Supra*, note 1, art 2 al 2.

Tableau 2. Effets de la proche aidance sur la vie professionnelle des personnes proches aidantes canadiennes

Effets sur la vie professionnelle	% des aidants
Retards au travail, quitter plus tôt ou s'absenter pour soutenir un proche	43 %
Recherche d'un emploi moins exigeant en raison des responsabilités d'aidant	40 %
Réduction des heures de travail hebdomadaires	15 %
Refus de promotion ou d'un nouvel emploi	10 %

Source : Sinha (2013)

En moyenne, au Canada, le nombre annuel de jours d'absence pour obligations d'aidants s'élève entre 8 et 9 (Fast, 2015). Certaines PPA prennent également la décision de quitter leur emploi ou de prendre leur retraite de manière anticipée, afin de répondre à leurs obligations (Fast et al., 2013). D'autres choisissent plutôt de réduire leurs heures de travail ou de quitter leur emploi pour en trouver un autre plus flexible (Fast et al., 2013). En général, les femmes sont plus touchées que les hommes par les effets de la proche aidance sur leur emploi rémunéré (Fast, 2015; Fast et al., 2013; Gagnon & Beaudry, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020).

Dans le but d'appuyer les PPA, divers services et mesures ont été développés. La section suivante présente certaines des mesures d'aide disponibles pour les PPA au Canada.

#### **1.4 MESURES D'AIDE POUR LES PERSONNES PROCHES AIDANTES AU CANADA**

Afin de pallier les défis vécus par les personnes proches aidantes (PPA) canadiennes, divers programmes et dispositifs provinciaux, territoriaux et fédéraux existent pour les appuyer et faciliter la conciliation de la proche aidance avec les autres sphères de leur vie. Parmi les services offerts aux PPA, on compte notamment le répit, le soutien psychosocial, l'aide aux tâches domestiques, les crédits d'impôt, ainsi que la formation aux PPA pour

prodiguer divers soins et services (Van Pevenage & Reiss, 2020). Cette section présente uniquement les mesures d'aide formalisées tant au fédéral qu'au provincial (et territorial), puisque l'offre de services pour les autres mesures d'aide (notamment le répit et les services de soutien) tend à varier d'une région à l'autre, en plus de changer en matière de critères d'accessibilité et de disponibilité des services (Van Pevenage & Reiss, 2020). De leur côté, les mesures d'aide gouvernementales formelles sont universellement accessibles pour toutes les PPA qui répondent aux critères d'admissibilité.

#### **1.4.1 Crédits d'impôt pour personne proche aidante**

Au Québec, certaines personnes proches aidantes (PPA) ont accès à un crédit d'impôt remboursable pour personne aidante (Revenu Québec, 2023a). Un premier crédit d'impôt s'adresse aux PPA d'une personne majeure « *atteinte d'une déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques et qui a besoin d'assistance pour accomplir une activité courante de la vie quotidienne* » (Revenu Québec, 2023a). Pour bénéficier de ce crédit, la personne aidée doit obtenir une attestation médicale témoignant son besoin d'assistance (Attestation de déficience) (Revenu Québec, 2023b). De plus, si la personne aidée n'a aucun lien familial avec l'aidant, ce dernier doit obtenir une attestation d'assistance soutenue, complétée et signée par un professionnel de la santé, témoignant de l'implication de la PPA (Revenu Québec, 2023b).

Un second type de crédit d'impôt s'adresse aux PPA d'une personne âgée de 70 ans et plus avec qui elle cohabite (Revenu Québec, 2023a). Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, la PPA doit avoir un lien familial avec l'aidé, sans toutefois en être son conjoint (Revenu Québec, 2023c).

Outre le Québec, l'Ontario et le Manitoba offrent également des crédits d'impôt pour les PPA (Van Pevenage & Reiss, 2020). En Ontario, un premier crédit d'impôt non remboursable s'adresse aux parents d'un enfant atteint d'un handicap grave, tandis qu'un second s'adresse aux familles de personnes en situation de handicap (Gouvernement de l'Ontario, 2023). Au Manitoba, un crédit d'impôt remboursable s'adresse aux aidants

primaires qui offrent du soutien pendant plus de 90 jours (Gouvernement du Manitoba, 2023). Dans ce contexte, un aidant primaire réfère à une personne aidante déterminée comme soignant principal par la personne aidée, étant donné qu'une seule personne par bénéficiaire peut réclamer le crédit d'impôt en question (Gouvernement du Manitoba, 2023). Pour que l'aidant y ait droit, l'aidé doit être atteint d'une déficience, d'une maladie potentiellement mortelle ou nécessiter des soins pour une période de plus de 90 jours (Gouvernement du Manitoba, 2023).

Au fédéral, les PPA dont l'aidé atteint d'une déficience physique ou mentale est un membre de leur famille, incluant leur époux ou conjoint de fait, ont aussi droit à un crédit d'impôt non remboursable (Agence du revenu du Canada, 2023). Une note signée par un professionnel de la santé peut alors être demandée par l'Agence du revenu du Canada (Agence du revenu du Canada, 2023).

La réduction des heures de travail, l'absentéisme, ainsi que les dépenses que certaines PPA effectuent notamment pour leur transport dans le cadre de leur rôle font en sorte qu'en 2012, entre 14% et 37% éprouvent des difficultés financières (Statistique Canada, 2012 dans Gouvernement du Québec, 2021). Les crédits d'impôt permettent en partie de pallier l'appauvrissement rattaché à l'expérience de proche aidance (Van Pevenage & Reiss, 2020). Néanmoins, ils ne compensent que minimalement les pertes encourues et ne sont pas accessibles pour toutes les PPA (Van Pevenage & Reiss, 2020). En effet, étant donné que plusieurs crédits d'impôt sont non-remboursables, les personnes à faible revenu ne peuvent donc pas en bénéficier, ce qui les maintient dans une situation de précarité (Van Pevenage & Reiss, 2020). Également, certains critères d'admissibilité font en sorte que les crédits d'impôt sont difficilement accessibles pour les PPA, notamment en raison des exigences quant au lien aidant-aidé, ainsi qu'aux diagnostics et attestations médicales demandées (Van Pevenage & Reiss, 2020).

### 1.4.2 Congés pour responsabilités de proche aidant

Au Québec, des congés sont prévus pour les personnes proches aidantes (PPA) qui doivent s'absenter du travail pour répondre à leurs obligations d'aidant. Depuis 2018, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit 10 jours de congé annuels<sup>6</sup> (pouvant être fractionnés) pour répondre aux obligations parentales ou de proche aidant (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). Au moment de demander ces congés, le travailleur à l'emploi au sein de l'organisation depuis au moins trois mois peut demander que les deux premières journées de congé pour obligations parentales ou familiales soient payées (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). Dans ce cas, les deux journées d'absence rémunérées sont déduites de la banque de jours d'absence payés pour motifs de maladie ou accident (non lié au travail), pour don d'organes ou de tissus, de même que pour violence conjugale, à caractère sexuel ou acte criminel (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). Ainsi, un employé proche aidant qui n'a droit qu'aux deux journées d'absence annuelles rémunérées prévues par la loi et qui s'absente pour deux journées avec salaire pour soutenir un proche n'aura d'autre choix que de demander ses journées d'absence ultérieures dans la même année sans solde.

En plus des 10 journées prévues par la LNT au Québec, une PPA peut s'absenter du travail de manière prolongée selon certains critères. Notamment, un travailleur peut s'absenter pour une période de 16 semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un proche en raison d'une maladie ou d'un accident grave<sup>7</sup>. Dans le cas où la PPA s'occupe de son enfant mineur en raison d'une maladie ou accident grave, cette absence peut être bonifiée jusqu'à 36 semaines<sup>8</sup>. Si l'enfant mineur est atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle, cette absence prolongée peut être d'une durée de 104 semaines<sup>9</sup>. Dans le cas où la PPA intervient auprès d'une personne atteinte d'une maladie grave potentiellement mortelle,

---

<sup>6</sup> *Loi sur les normes du travail*, c N-1.1, art 79.7.

<sup>7</sup> *Ibid*, art 79.8.

<sup>8</sup> *Ibid*.

<sup>9</sup> *Ibid*, art 79.8 al 2.



elle peut s'absenter du travail pour une durée d'au plus 27 semaines par année<sup>10</sup>. Dans tous les cas, l'attestation d'un professionnel de la santé et des services sociaux est requise pour se prévaloir d'une absence prolongée pour proche aidance<sup>11</sup>.

Outre le Québec, toutes les provinces et territoires canadiens offrent un congé de compassion pour PPA, similaire aux absences prolongées prévues à la LNT (Van Pevenage & Reiss, 2020). Également, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador offrent des congés pour obligations familiales ou parentales, tandis que la Saskatchewan prévoit un congé pour obligations parentales (Van Pevenage & Reiss, 2020). De leur côté, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest ne prévoient pas de congé tant pour obligations familiales que parentales (Van Pevenage & Reiss, 2020). Notons que les congés de compassion prévus par les différentes lois provinciales et territoriales sont tous non rémunérés (Van Pevenage & Reiss, 2020).

#### **1.4.3 Prestations pour personne proche aidante**

Au Canada, l'assurance-emploi prévoit des prestations pour les personnes proches aidantes (PPA) d'une personne gravement malade, gravement blessée ou en fin de vie (Gouvernement du Canada, 2023). Les prestations offertes compensent jusqu'à 55 % de la rémunération habituelle, jusqu'à un maximum de 650 \$ hebdomadaires (Gouvernement du Canada, 2023). Ces prestations sont offertes aux PPA d'enfants gravement malades ou blessés (pour un maximum de 35 semaines), ainsi qu'aux PPA d'adultes dans la même condition (pour un maximum de 15 semaines) (Gouvernement du Canada, 2023). Les PPA qui accompagnent une personne en fin de vie ont également droit à ces prestations pour une durée maximale de 26 semaines (Gouvernement du Canada, 2023). Pour bénéficier de ces prestations, les PPA doivent avoir subi une diminution de leur rémunération hebdomadaire de plus de 40 %, en plus de fournir une attestation médicale (Gouvernement du Canada,

---

<sup>10</sup> *Supra*, note 6, art 79.8.1.

<sup>11</sup> *Ibid*, art 79.7; 79.8; 79.1.1.

2023). Il n'est pas requis d'être un membre de la famille immédiate pour bénéficier de ces prestations (Gouvernement du Canada, 2023). Toutefois, si la PPA n'est pas un membre de la famille de l'aidé, ce dernier ou son représentant légal doit compléter une attestation pour qu'elle soit reconnue comme un membre de la famille (Gouvernement du Canada, 2023).

Au provincial, la Nouvelle-Écosse est la seule province à offrir une prestation aux PPA (Government of Nova Scotia, 2021; L'Appui pour les proches aidants, 2023). Cette allocation mensuelle, nommée *Caregiver Benefit*, s'élève à 400 \$ pour les PPA qui répondent aux critères d'admissibilité (Government of Nova Scotia, 2021). Pour y avoir droit, la personne aidée doit être majeure, demeurer en Nouvelle-Écosse et avoir un revenu net annuel de 29 010 \$ ou moins (ou un revenu familial de 44 010 \$ ou moins) (Government of Nova Scotia, 2021). De son côté, la PPA doit être majeure, demeurer en Nouvelle-Écosse et fournir au minimum 20 heures de soins par semaine auprès de la personne aidée (Government of Nova Scotia, 2021). De plus, la PPA doit être reconnue par la *Nova Scotia Health Authority*, qui attestera que la personne aidée nécessite une aide significative (Government of Nova Scotia, 2021). Parmi les atteintes reconnues par cette organisation, on note les troubles neurocognitifs qui impactent les activités quotidiennes, les atteintes physiques majeures, les troubles de comportement majeurs, le risque de chutes, ainsi que le risque d'hébergement longue durée (Government of Nova Scotia, 2021).

En plus des mesures présentées, les gestionnaires en entreprises peuvent prendre l'initiative d'octroyer des mesures de conciliation à un travailleur. Toutefois, plusieurs facteurs impactent la décision du gestionnaire dans son choix d'accommoder ou non un travailleur. La section suivante présente les perceptions des employeurs quant aux PPA en emploi, ainsi que leurs impacts sur les PPA.

## **1.5 PERCEPTION DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DES PERSONNES PROCHES AIDANTES**

La perception des employeurs à l'égard des personnes proches aidantes (PPA) influence ces derniers dans le déploiement et la mise en place de mesures de conciliation en milieu de travail. À cet effet, une vaste étude réalisée par Gagnon et al. (2018) a permis de

mettre en lumière les perceptions des employeurs à l'égard des PPA, ainsi que leurs impacts sur les pratiques organisationnelles. Dans ce contexte, 1910 employeurs québécois ont participé entre décembre 2017 et janvier 2018 à une enquête électronique portant sur leurs perceptions, leurs pratiques actuelles, ainsi que leurs besoins en matière de conciliation travail-proche aidance (Gagnon et al., 2018).

En réponse à une demande d'accommodement venant d'une PPA, le choix ou non de l'employeur d'accepter la demande est influencé par la culture organisationnelle, la nature du poste occupé, la perception de l'employeur envers l'employé, ainsi que par l'attitude personnelle du supérieur (Fast, 2015 dans Gagnon et al., 2018).

Parmi les personnes interrogées, 32,7 % des gestionnaires sont eux-mêmes ou ont été PPA au cours de leur vie, faisant en sorte qu'ils ont en général une meilleure connaissance, compréhension et ouverture envers les PPA et les enjeux qu'elles vivent (Gagnon et al., 2018). D'ailleurs, 62,8 % d'entre eux se disent favorables à l'embauche et à l'accommodement des PPA (Gagnon et al., 2018). Certains milieux de travail se montrent par ailleurs plus favorables à l'embauche et à l'accommodement des PPA (Gagnon et al., 2018). C'est le cas notamment des organismes à but non lucratif (OBNL), où 66,2 % des gestionnaires sondés se montrent disposés à offrir et à octroyer des mesures d'accommodement (Gagnon et al., 2018). Cette étude a également mis en lumière qu'une certaine proportion des employeurs québécois n'est pas encline à embaucher une PPA (10,5 %), tandis que 2 % des employeurs sondés y sont totalement réfractaires (Gagnon et al., 2018).

Le lien unissant la PPA à la personne aidée impacte grandement la décision d'un employeur de l'accommoder ou non (Gagnon et al., 2018). En ce sens, un travailleur dont l'enfant a une incapacité risque de voir ses demandes d'accommodement acceptées (67,5 %), tandis qu'un gestionnaire s'avère plus réfractaire à offrir une même mesure à la PPA d'un ami (34,4 %). Rappelons néanmoins que les PPA d'amis, de collègues ou de voisins représentent la deuxième catégorie de lien aidant-aidé (16 % des PPA), après les enfants qui soutiennent leurs parents (48 %) (Sinha, 2013). Quant aux PPA d'enfants, elles représentent

5 % des PPA, ce qui en fait la plus petite catégorie pour ce lien aidant-aidé (Gagnon et al., 2018). Ainsi, les PPA d'un ami, d'un collègue ou d'un voisin sont les plus à risque de voir leurs demandes d'accommodement refusées, alors qu'elles représentent le second lien le plus fréquent unissant l'aidant et l'aidé.

La recevabilité de la demande d'accommodement semble donc être étroitement liée à la légitimité de la responsabilité d'aidant perçue par le gestionnaire (Gagnon et al., 2018). Néanmoins, ce n'est pas la nature du lien aidant-aidé qui impacte principalement les besoins des aidants, mais plutôt la nature de l'incapacité de l'aidé et le nombre d'heures associées aux responsabilités de soins de l'aidant (Gagnon et al., 2018).

En plus du lien aidant-aidé, la nature du poste occupé, ainsi que la productivité du travailleur ont un impact sur la décision de l'employeur en matière d'accommodement (Gagnon et al., 2018). En ce sens, un employé productif, permanent et à temps complet a davantage de chance de voir sa demande acceptée (respectivement 73 %, 72,1 % et 68,3 %), comparativement à un employé de bureau (54,7 %) ou de production (43,4 %), d'autant plus si le poste est facilement remplaçable (60,1 %).

Notons que la plupart des employeurs qui mettent en place des mesures d'accommodement pour les PPA en emploi le font dans un objectif de rétention de la main-d'œuvre (Lero et al., 2012). D'ailleurs, le contexte de pénurie de main-d'œuvre actuel exacerbe les difficultés de rétention pour les organisations (Gagnon et al., 2018). Malgré tout, la décision d'accommoder ou non relève du gestionnaire et varie en fonction de sa perception, faisant en sorte que l'application de mesures d'accommodement n'est pas uniforme d'une organisation à l'autre.

Les PPA sont également à risque de voir leur candidature rejetée au moment de l'application sur un poste ou de se voir refuser une promotion dans le cadre de leur emploi (Gagnon et al., 2018; Sinha, 2013). En ce sens, elles subissent une distinction ou une exclusion en raison d'une caractéristique personnelle, soit la proche aidance. Par ailleurs, le fait de subir une telle exclusion ou un traitement différent en raison de l'appartenance à un

groupe ou en raison de caractéristiques personnelles s'apparente à de la discrimination<sup>12</sup>. La prochaine section présente plus en détail le concept de discrimination, ainsi que les contextes où elle est interdite au Québec.

## **1.6 LA DISCRIMINATION A L'EMPLOI**

### **1.6.1 Types de discrimination**

Traditionnellement, la législation reconnaît trois types de discrimination, soit la discrimination directe, indirecte et systémique (Bourhis & Chênevert, 2019). Il est question de discrimination directe lorsque celle-ci est basée directement et consciemment sur un motif de discrimination interdit par la *Charte québécoise* (Bourhis & Chênevert, 2019; Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019, 2020). Dans un cas de discrimination directe, le traitement différent est fait de façon ouverte et avouée, par exemple un refus de promotion en raison de l'origine ethnique d'un candidat (Bourhis & Chênevert, 2019).

L'article 20 de la Charte permet toutefois à un employeur d'y déroger si l'emploi requiert des aptitudes ou qualités spécifiques<sup>13</sup>. Par exemple, un employeur peut exiger une certaine force physique pour un poste si la nature des tâches le justifie, sans que cette exigence ne soit considérée discriminatoire.

Également dans le cas où la mission charitable, philanthropique, religieuse, politique ou éducative d'un organisme à but non lucratif (OBNL) ou voué exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique justifie une exigence particulière, un employeur peut déroger à la Charte en vertu de l'article 20<sup>14</sup>. Ainsi, un OBNL œuvrant auprès des femmes innues peut exiger la maîtrise de l'innu-aimun lors de son affichage de postes, sans que cela ne soit considéré discriminatoire (Bourhis & Chênevert, 2019).

---

<sup>12</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 art 10 al 2.

<sup>13</sup> *Ibid.*, art 20.

<sup>14</sup> *Ibid.*

La discrimination indirecte émane plutôt de l'application d'une norme neutre et s'appliquant à tous ayant néanmoins un effet discriminatoire sur un individu ou un groupe d'individus (Bourhis & Chênevert, 2019; Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019). Par exemple, une entreprise qui impose le travail le dimanche ne discrimine pas directement ses employés par l'application de cette pratique. Toutefois, un employé catholique pratiquant peut être indirectement discriminé par cette règle, puisque le travail le dimanche va à l'encontre de ses principes religieux (Bourhis & Chênevert, 2019). Cet employé est donc victime de discrimination indirecte, par l'application d'une règle en apparence neutre qui a toutefois un effet discriminatoire sur un groupe d'individus, soit les catholiques pratiquants (Bourhis & Chênevert, 2019).

La jurisprudence canadienne ne reconnaît toutefois plus cette distinction entre la discrimination directe et indirecte (Charest, 2012). Étant donné que « *la distinction entre une norme qui est discriminatoire à première vue et une norme neutre qui a un effet discriminatoire est difficile à justifier pour la simple raison que peu de cas peuvent être aussi clairement identifiés* »<sup>15</sup>, l'approche conventionnelle qui mettait en exergue la discrimination directe et indirecte est délaissée, au profit de l'approche dite unifiée (Charest, 2012).

Quant à la discrimination systémique, elle est basée sur des représentations sociales de préjugés et de pratiques ancrées dans la société (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019). Elle mène à la reproduction inconsciente d'une inégalité fondée sur un motif de discrimination interdit par la Charte et est le résultat des systèmes et constructions sociaux (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019). C'est le cas par exemple des biais basés sur l'ethnicité menant au profilage racial ou de l'iniquité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2019; Marchand, 2007). Ces traitements sont le résultat de biais et de préjugés intégrés collectivement, par exemple le biais sexiste associant le travail

---

<sup>15</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, 1999, 3 RCS au para 27.

ménager et d'assistance sociale, historiquement peu ou pas rémunéré, aux femmes (Marchand, 2007).

### **1.6.2 Motifs de discrimination interdits au Québec**

Au Québec, l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination sur la base de ces motifs :

- L'âge ;
- La condition sociale, notamment en fonction du revenu, du statut social, de la profession, de la scolarité, du recours à l'assistance sociale ou de la situation d'itinérance ;
- Les convictions politiques, incluant les groupes syndicaux et de revendications sociales ;
- L'état civil, notamment le célibat, la monoparentalité, le lien familial ou de parenté ;
- La grossesse ;
- Le handicap, qu'il soit physique, mental, psychologique ou relié à une dépendance et incluant les facteurs sociaux (préjugés et perceptions) qui s'y rattachent ;
- Le moyen pour pallier un handicap, notamment les aides techniques, les chiens guides et les équipements adaptés ;
- L'identité ou l'expression de genre ;
- La langue ;
- L'orientation sexuelle ;

- La race, la couleur, l'origine ethnique ou l'origine nationale ;
- La religion ;
- Le sexe<sup>16</sup>.

La prochaine section présente les motifs de discrimination interdits par les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens.

### **1.6.3 Motifs de discrimination interdits dans les autres provinces et territoires canadiens**

Plusieurs motifs de discrimination interdits par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* sont également protégés dans d'autres provinces et territoires canadiens. Le tableau suivant présente les motifs de discrimination interdits au Québec et présente s'ils sont ou non explicitement protégés par les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens, soit Terre-Neuve-et-Labrador (TNL), l'Île du Prince Édouard (IPE), la Nouvelle-Écosse (NÉ), le Nouveau-Brunswick (NB), l'Ontario (ONT), le Manitoba (MA), la Saskatchewan (SAS), l'Alberta (AL), la Colombie-Britannique (CB), le Yukon (YN), les Territoires du Nord-Ouest (TNO), ainsi que le Nunavut (NT).

---

<sup>16</sup> *Supra*, note 12, art 10 al 1.



Tableau 3. Motifs de discrimination interdits par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* également protégés par les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens<sup>17</sup>

Province ou territoire	Motif de discrimination interdit par les lois sur les droits de la personne												
	Âge	Condition sociale	Convictions politiques	État civil	Grossesse	Handicap	Moyen pour pallier un handicap	Identité / Expression de genre	Langue	Orientation sexuelle	Race / Couleur / Nationalité	Religion	Sexe
TN	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
L													
IPE	x	x	x	x		x		x		x	x	x	x
NÉ	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
NB	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
ON	x		x	x	x	x		x		x	x	x	x
T													
MA	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x

<sup>17</sup>*Alberta Human Rights Act*, RSA c A-25.5 art 3(1)(b); *Code des droits de la personne*, LRO c H.19 art 1; *Human Rights Act*, c 214 art 5(1); *Loi sur les droits de la personne*, LTN-O c 18 art 5(1); *Human Rights Code*, RSBC c 210 art 7(1); *Human Rights Act*, c H-12 art 1(1)(d); *Loi sur les droits de la personne*, LRY c 116 art 7; *Loi sur les droits de la personne*, c 171 art 2.1; *Human Rights Act*, SNL c H-13.1 art 9(1); *Consolidation of Human Rights Act*, SNU c 12 art 7(1); *The Human Rights Code*, CCSM c H175 art 9(2); *The Saskatchewan Human Rights Code*, c S-24.2 art 2(1).

Motif de discrimination interdit par les lois sur les droits de la personne													
Province ou territoire	Âge	Condition sociale	Convictions politiques	État civil	Grossesse	Handicap	Moyen pour pallier un handicap	Identité / Expression de genre	Langue	Orientation sexuelle	Race / Couleur / Nationalité	Religion	Sexe
SA S	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
AL B	x	x		x	x	x		x		x	x	x	x
CB	x			x		x		x		x	x	x	x
YN	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
TN O	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x
NT	x	x	x	x	x	x				x	x	x	x

Ainsi, on constate que certains motifs de discrimination interdits au Québec sont protégés par les lois sur les droits de la personne de toutes les provinces et territoires canadiens, par exemple la discrimination basée sur l'âge, l'état civil, le handicap, l'orientation sexuelle, la race/couleur/nationalité, la religion et le sexe. Toutefois, pour tous les autres motifs de discrimination, les protections diffèrent selon les provinces et territoires. La prochaine section détaille ces divergences.

#### **1.6.4 Divergences entre la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens**

À la lecture du tableau 3, on constate que les motifs de discrimination protégés par les lois provinciales sur les droits de la personne diffèrent selon les provinces et territoires. Bien qu'ils ne soient pas explicitement protégés par toutes les lois provinciales, certains motifs comme la condition sociale, les convictions politiques, la grossesse, ainsi que l'identité/expression de genre sont protégés dans la majorité des provinces et territoires canadiens.

En revanche, d'autres motifs de discrimination explicitement protégés par la *Charte québécoise* ne se retrouvent pas dans les lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens. C'est le cas notamment de la langue, qui hors Québec, n'est explicitement un motif de discrimination interdit qu'au Yukon. Également, le moyen pour pallier un handicap n'est explicitement protégé dans aucune autre province ou territoire canadien, autre qu'au Québec.

Inversement, certains des motifs protégés par d'autres lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne ne se retrouvent pas à l'article 10 de la *Charte québécoise*. C'est le cas notamment de la discrimination basée sur les antécédents criminels, protégée par les lois sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest<sup>18</sup> (pour une condamnation faisant l'objet d'un pardon ou d'une suspension du casier), du Nunavut<sup>19</sup> (lorsque le pardon est obtenu) et du Yukon (pour des antécédents et accusations au criminel)<sup>20</sup>. Néanmoins, l'article 18.2 de la *Charte québécoise* protège tout de même les personnes déclarées coupables d'une infraction pénale ou criminelle, à condition que l'infraction n'ait pas de lien avec l'emploi ou si la personne en a obtenu le pardon<sup>21</sup>. Cette protection s'applique seulement en contexte d'emploi, notamment en matière d'embauche ou de congédiement.

---

<sup>18</sup> *Loi sur les droits de la personne*, LTN-O art 5(1).

<sup>19</sup> *Consolidation of Human Rights Act*, SNU c 12 art 7(1).

<sup>20</sup> *Loi sur les droits de la personne*, LRY c 116 art 7.

<sup>21</sup> *Supra*, note 12 art 18.2.

En plus des lois provinciales sur les droits de la personne, il existe au Canada une *Charte canadienne*, qui en contexte de travail s'applique aux employés de la fonction publique fédérale, provinciale ou municipale<sup>22</sup>. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* offre des protections similaires aux employés œuvrant en entreprises privées de compétence fédérale, notamment les institutions financières et les entreprises de télécommunications<sup>23</sup>. La section suivante s'intéresse aux motifs de discrimination interdits par ces deux mesures législatives.

### **1.6.5 Mesures législatives fédérales offrant une protection contre la discrimination**

L'article 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* interdit la discrimination basée sur ces motifs :

La race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques<sup>24</sup>

On constate ainsi que la *Charte canadienne* est celle dont les motifs de discrimination protégés sont les plus restreints parmi toutes les lois canadiennes sur les droits de la personne (provinciales, territoriales et fédérale). Étant donné le statut constitutionnel de la *Charte canadienne* et sa suprématie sur toutes les lois au pays, elle est implicitement incluse dans toutes les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne. La Constitution « *est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit* » en vertu de l'article 52(1)<sup>25</sup>. En ce sens, les provinces et territoires ne peuvent offrir une protection moindre contre la discrimination<sup>26</sup>. Néanmoins, tel que constaté à la comparaison des lois provinciales et territoriales, les provinces et territoires peuvent choisir

---

<sup>22</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11 art 15(1).

<sup>23</sup> *Loi constitutionnelle de 1867* (R-U), 30 & 31 Vict, c 3, art 91.

<sup>24</sup> *Supra*, note 22.

<sup>25</sup> *Ibid*, art 52(1).

<sup>26</sup> *Ibid*.

d'élargir les motifs de discrimination protégés par leurs lois sur les droits de la personne respectives.

C'est le cas par ailleurs pour un motif de discrimination interdit dans toutes les provinces et territoires canadiens, sauf au Québec, soit la discrimination basée sur le statut familial. De plus, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, s'appliquant en entreprises privées de compétence fédérale, offre également une protection élargie en matière de discrimination à l'emploi en comparaison avec la *Charte canadienne*, en protégeant notamment contre la discrimination basée sur la situation de famille<sup>27</sup>. La prochaine section présente plus en détail ce motif de discrimination.

#### **1.6.6 Discrimination basée sur le statut familial**

À la lecture de toutes les lois provinciales sur les droits de la personne au Canada, on constate qu'une différence majeure distingue la *Charte québécoise* des lois sur les droits de la personne des autres provinces et territoires canadiens. En ce sens, il existe un motif de discrimination protégé par toutes les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne, sauf au Québec. Il s'agit du « statut familial ou de famille » (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Île du Prince Edouard, Saskatchewan), l'« état familial » (Ontario), ou la « situation de famille » (Nouveau-Brunswick, Territoires du Nord-Ouest, Yukon)<sup>28</sup>.

Aux fins de cette recherche, la formulation « statut familial » est utilisée et inclut de manière implicite le statut de famille, l'état familial et la situation de famille. La définition, ainsi que les motifs compris dans le statut familial, varient d'une province ou territoire à l'autre. En général, il protège contre la discrimination basée sur un lien unissant deux personnes, qu'il soit de sang, par alliance ou par adoption. C'est d'ailleurs le cas au Nunavut<sup>29</sup>. D'autres provinces et territoires, notamment l'Alberta, l'Ontario, la Colombie-

---

<sup>27</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne* LRC, c H-6 art 2

<sup>28</sup> *Supra*, note 17.

<sup>29</sup> *Supra*, note 19 art 1 al 6.

Britannique, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick et les Territoires du Nord-Ouest spécifient qu'aucune discrimination ne peut être faite à l'égard d'une personne en raison de ses obligations parentales envers ses enfants (Alberta Human Right's Commission, 2017; New Brunswick Human Rights Commission, 2017; Northwest Territories Human Rights Commission, 2023; Nova Scotia Human Rights Commission, 2023; Ontario Human Rights Commission, 2023; R. Smith, 2022; University of Saskatchewan, 2023). Quant à la proche aidance, elle est explicitement protégée par les lois provinciales sur les droits de la personne en Alberta, en Ontario, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick (Alberta Human Right's Commission, 2017; Human Rights Commission Newfoundland and Labrador, 2023; New Brunswick Human Rights Commission, 2017; Nova Scotia Human Rights Commission, 2023; Ontario Human Rights Commission, 2023; University of Saskatchewan, 2023).

On constate ainsi que les personnes proches aidantes (PPA) ne sont pas explicitement protégées contre la discrimination de manière uniforme au Canada, selon la province ou le territoire. De plus, certaines provinces ou territoires proposent une définition plus large et libérale de la proche aidance, tandis que d'autres proposent une définition plus restreinte. En Saskatchewan et en Ontario, tout type de PPA est explicitement protégé par les lois sur les droits de la personne (Ontario Human Rights Commission, 2023; University of Saskatchewan, 2023). En revanche, l'Alberta ne protège explicitement que les aidants familiaux, tout comme le Nouveau-Brunswick qui protège explicitement les aidants d'un enfant, d'un membre de la famille en situation de handicap ou d'un parent âgé (Alberta Human Right's Commission, 2017; New Brunswick Human Rights Commission, 2017; Nova Scotia Human Rights Commission, 2023). À Terre-Neuve-et-Labrador, le lien de proche aidance explicitement protégé s'applique aux parents d'un enfant aux besoins particuliers, ainsi qu'aux personnes qui procurent des soins à un aîné (Human Rights Commission Newfoundland and Labrador, 2023).

La jurisprudence canadienne illustre bien le manque de consensus quant aux critères d'évaluation de la discrimination basée sur le statut familial. En ce qui concerne les tribunaux

fédéraux, la décision *Canada c. Johnstone*<sup>30</sup> constitue l'arrêt de principe en matière de critères d'analyse pour ce type de discrimination. À cet égard, l'état du droit fédéral reconnaît la discrimination fondée sur le statut familial lorsque le plaignant répond à quatre critères : (i) il assume la garde d'un enfant; (ii) il a la responsabilité légale de cet enfant (en opposition à un choix personnel); (iii) il a déployé des efforts raisonnables pour explorer des solutions alternatives, mais aucune n'est raisonnablement réaliste; (iv) une règle ou mesure en milieu de travail entrave sa capacité à exercer ses obligations envers son enfant<sup>31</sup>. De leur côté, les tribunaux albertains énoncent des critères similaires à ceux de la décision *Canada c. Johnstone*, limitant aussi la discrimination basée sur le statut familial à celle fondée sur les obligations parentales légales (Clarke & Blanchette, 2020). D'autres tribunaux ont néanmoins adopté une interprétation plus large et libérale quant au statut familial. C'est d'ailleurs le cas dans la décision *Health Sciences Assoc. of B.C. v. Campbell River and North Island Transition Society*, rendue en Colombie-Britannique, qui adopte une définition moins restreinte, en incluant dans les obligations familiales les responsabilités envers un enfant ayant des besoins particuliers<sup>32</sup>. C'est également le cas pour la décision *Hicks v. Human Resources and Skills Development Canada*, où le Tribunal canadien des droits de la personne a déterminé que le statut familial pouvait être élargi aux responsabilités d'un enfant envers ses parents âgés<sup>33</sup>. En Ontario, la Commission des droits de la personne a statué que cette même protection est élargie aux époux, ainsi qu'aux membres d'une même famille<sup>34</sup>.

Lorsqu'un droit protégé par une loi sur les droits de la personne est violé, la personne victime de discrimination peut intenter des recours pour obtenir une réparation, notamment en demandant un accommodement raisonnable. La prochaine section présente plus en détail la notion d'accommodement raisonnable, ainsi que l'obligation d'accommodement.

---

<sup>30</sup> *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110.

<sup>31</sup> *Ibid.*, au para 93.

<sup>32</sup> *Health Sciences Assoc. of B.C. v. Campbell River and North Island Transition Society*, 2004 BCCA 260 au para 18.

<sup>33</sup> *Hicks v. Human Resources and Skills Development Canada*, 2013 CHRT 20 au para 44.

<sup>34</sup> *B. v. Ontario (Human Rights Commission)*, 2002 SCC 66 au para 45.

### 1.6.7 Accommodement raisonnable

Bosset (2009) distingue trois sens à l'accommodement raisonnable : le sens profane, le sens générique et le sens technique (Bosset, 2009). Le sens profane fait référence à « *toute forme d'arrangement auquel aboutit la gestion d'un conflit, celui-ci pouvant être d'ordre culturel, religieux ou autre* » (Bosset, 2009). En milieu de travail, ce type d'accommodement raisonnable peut être mis en place pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre et ne découle alors pas d'une obligation juridique, mais plutôt d'une initiative organisationnelle (Bosset, 2009). Quant au sens générique, il réfère à une adaptation pour atténuer ou éliminer l'impact d'une norme sur un droit ou une liberté protégé par la *Charte québécoise* (Bosset, 2009). C'est le cas notamment des exemptions constitutionnelles (Bosset, 2009). Finalement, le sens technique réfère spécifiquement aux mesures découlant des lois en matière de discrimination (Bosset, 2009). Dans un cas de discrimination, il y a une obligation d'accommodement raisonnable jusqu'à preuve d'une contrainte excessive, c'est-à-dire que « *les moyens raisonnables d'accommoder ont été épuisés et qu'il ne reste que des options d'accommodement déraisonnables ou irréalistes* »<sup>35</sup>. Cette obligation d'accommodement est centrale aux lois sur les droits de la personne et est « *une conséquence naturelle du droit à l'égalité* » (Bosset, 2007), sans toutefois être illimitée<sup>36</sup>. Ainsi, une organisation peut refuser d'accommoder un employé en raison de contraintes excessives, c'est-à-dire lorsque la sécurité est compromise, que l'exploitation de l'entreprise est entravée, que des frais excessifs doivent être déboursés, que l'accommodement risque de porter atteinte aux droits d'un tiers ou lorsqu'il n'existe aucune solution raisonnable<sup>37</sup> (Bosset, 2007).

Toutefois, ce n'est pas parce qu'un droit n'est pas explicitement protégé par une loi qu'aucune protection n'existe. La prochaine section porte sur la protection implicite d'un droit.

---

<sup>35</sup> *Québec (CNESST) c. Caron*, 2018 1 RCS au para 25 citant : *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650 par 130.

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*



### 1.6.8 Protection implicite

Le fait qu'un droit ne soit pas explicitement protégé par les lois ne signifie pas que la discrimination ne peut survenir et être reconnue. C'est le cas notamment de la discrimination basée sur la grossesse, qui dans plusieurs lois est implicitement protégée par le motif de discrimination basé sur le sexe<sup>38</sup>. Ainsi, la discrimination basée sur la grossesse est reconnue comme de la discrimination basée sur le sexe de la personne.

Dans le même ordre d'idées, bien que la transidentité ne soit pas explicitement protégée par la *Charte québécoise*, l'article 10 protège tout de même implicitement les personnes trans contre la discrimination par le motif d'identité et d'expression de genre (Sauvé, 2015). Néanmoins, selon Sauvé (2015), « [C]ette interdiction n'est ni claire, ni nette, ni précise et ni incontestable sur le plan juridique. Elle laisse la porte ouverte à la remise en question, notamment dans les cas n'ayant pas été traités explicitement par la jurisprudence » (Sauvé, 2015).

Ainsi, les personnes victimes de discrimination sur la base des motifs précédemment énoncés peuvent tenter des actions dans le but de faire valoir leurs droits et d'obtenir une réparation, notamment un accommodement raisonnable (Bosset, 2009). De plus, l'interprétation des lois constitutionnelles peut être amenée à changer. Ces modifications sont présentées à la section suivante.

### 1.6.9 Changements dans l'interprétation des lois sur les droits de la personne

Tel qu'énoncé par Bosset (2009), les politiques publiques sont étroitement influencées par le droit (Bosset, 2009). Inversement, des règles et normes informelles pourront ultérieurement servir de bases pour le droit (Bosset, 2009). Ainsi, le droit change selon les

---

<sup>38</sup> *Supra*, note 18, art 5(2); *Alberta Human Rights Act*, RSA c A-25.5 art 44(2); *Code des droits de la personne*, LRO c H.19 art 2; *Human Rights Act*, c 214 art 3(n); *Loi sur les droits de la personne*, c 171 art 2; *Human Rights Act*, SNL c H-13.1 art 2; *The Saskatchewan Human Rights Code*, c S-24.2 art 2(1).

mœurs, ainsi que les priorités sociales et politiques, permettant de formaliser ou normaliser des pratiques, afin qu'elles reflètent les valeurs sociétales (Bosset, 2007).

D'ailleurs, l'interprétation de la constitution canadienne est elle aussi amenée à changer, suivant les valeurs de la société canadienne. C'est notamment le cas avec l'arrêt Edwards, en 1929, qui a permis d'élargir l'interprétation du concept de personne, afin que les femmes, qui n'étaient pas à ce moment reconnues comme des personnes, puissent siéger au Sénat du Canada<sup>39</sup>. Le même principe est applicable aux lois provinciales.

Dans ce contexte, au-delà des protections légales explicites et implicites et des obligations juridiques, certaines organisations développent des initiatives afin d'offrir des mesures d'accommodement pour les personnes proches aidantes (PPA) en milieu de travail. Tel qu'énoncé précédemment, l'attribution de ces mesures se fait présentement au cas par cas et varie en fonction de l'employé et du gestionnaire (Gagnon et al., 2018). Ainsi, comme l'énonce Bosset (2009) :

[L] expression "tolérances raisonnées" décrit avec bonheur, en faisant un clin d'œil au concept d'accommodement raisonnable, le caractère fondamentalement volontaire ou, plus précisément, facultatif de ces pratiques qui obéissent à une rationalité fonctionnelle d'ordre administratif ou éducatif ou encore à des préoccupations d'équité (Bosset, 2009, p. 27).

Dans un milieu de travail, les pratiques qui favorisent l'égalité des chances et de traitement d'une main-d'œuvre hétérogène s'inscrivent dans la gestion de la diversité (El Abboubi et Cornet, 2013 dans Beaudry et al., 2023). Les mesures proposées peuvent permettre notamment d'enrayer la discrimination, de favoriser l'inclusion, de moduler les conditions de travail en fonction des besoins spécifiques des personnes en emploi ou de mettre en place de nouvelles pratiques organisationnelles (Beaudry et al., 2023). Ces mesures peuvent permettre à des PPA de maintenir leur lien d'emploi malgré leurs autres obligations.

---

<sup>39</sup> *Edwards v. Canada (Attorney General)*, [1928] S.C.R. 276.

La prochaine section présente la notion de gestion de la diversité, ainsi que ses impacts au sein des organisations.

## **1.7 GESTION DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE**

La gestion de la diversité propre au milieu de l'emploi réfère aux pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) qui favorisent l'égalité des chances et de traitement au sein d'une main-d'œuvre hétérogène, en plus d'agir contre la discrimination (Beaudry et al., 2023). Toutefois, la gestion de la diversité vise l'inclusion d'une main-d'œuvre hétérogène dans une vision plus large que l'interdiction de discrimination prévue par la loi. Elle inclut donc les personnes proches aidantes (PPA), qui doivent concilier leurs obligations professionnelles avec leurs responsabilités d'aidant. Au-delà de la lutte contre la discrimination, la gestion de la diversité vise l'égalité des chances réelles en milieu de travail (Cornet & El Abboubi, 2012). La diversification de la main-d'œuvre vise notamment à être compétitif en tant qu'organisation, tout en offrant un milieu de travail sain et équitable pour tous (Beaudry et al., 2019; Jean, 2000). Ainsi, certaines organisations délaissent la vision utilitaire de la gestion de la diversité, qui instrumentalise la diversité au profit de l'entreprise, pour adopter une vision davantage sociale (Barel & Frémeaux, 2013). Dans ce contexte, des motivations sociales sont évoquées pour permettre à chaque personne d'occuper un emploi en lien avec ses compétences et aspirations (Cornet & El Abboubi, 2012). La gestion de la diversité s'inscrit donc dans plusieurs dimensions et pratiques de la GRH (Cornet & El Abboubi, 2012). À titre d'exemple, une entreprise qui évalue les candidats par compétences plutôt que par leurs expériences antérieures adopte une posture de gestion de la diversité dans son processus de recrutement et de sélection du personnel (Klarsfeld, 2019 dans Beaudry et al., 2023). Une organisation qui met en place des politiques de flexibilité en emploi par des horaires variables ou des politiques de conciliation travail-famille favorise également l'inclusion en emploi des personnes qui ont à concilier des obligations familiales et personnelles en plus de leurs obligations professionnelles (Hacker, 2021 et Sabharwal, 2014 dans Beaudry et al., 2023).

Cornet et El Abboubi (2012) distinguent deux visions de la gestion de la diversité : une vision réactive, qui cherche à réduire les problématiques liées à la diversité, et une vision proactive, qui vise à reconnaître et valoriser les différences de chacun (Cornet & El Abboubi, 2012).

Sur le plan organisationnel, la gestion de la diversité favorise l'engagement psychologique des travailleurs, ainsi que le maintien en emploi des femmes, d'ailleurs surreprésentées au sein des personnes proches aidantes (PPA) (Gagnon & Beaudry, 2019; Jean, 2000). Ces mesures s'inscrivent dans une visée proactive, qui dépasse les obligations légales et managériales, pour adopter une nouvelle posture organisationnelle face aux personnes issues de la diversité (Barel & Frémeaux, 2013; Beaudry et al., 2019). Par exemple, dans un contexte de recrutement, une organisation qui prend la décision d'embaucher un travailleur en se basant uniquement sur ses compétences, sans tenir compte de son profil et de ses autres responsabilités, adopte une posture favorable à la gestion de la diversité (Barel & Frémeaux, 2013). La révision des pratiques de GRH devient alors un levier de performance important pour l'organisation (Haas & Shimada, 2014).

Toutefois, étant donné que la mobilité et le roulement de personnel sont élevés, la pérennité des mesures déployées est souvent limitée, étant donné qu'elles sont souvent informelles ou au cas par cas (Barel & Frémeaux, 2013; Cornet & El Abboubi, 2012; Gagnon et al., 2018). Il importe donc de transformer les valeurs et pratiques organisationnelles, afin d'augmenter la portée des mesures déployées (Barel & Frémeaux, 2013). Pour ce faire, il faut remettre en question les pratiques organisationnelles qui peuvent représenter des freins pour une main-d'œuvre hétérogène (Barel & Frémeaux, 2013; Haas & Shimada, 2014). La prochaine section présente par ailleurs des impacts de la gestion de la diversité auprès de travailleurs proches aidants.

### **1.7.1 Impacts sociaux et financiers de la gestion de la diversité en contexte de proche aidance**

Pour les organisations, les difficultés de conciliation peuvent s'avérer très coûteuses. Sur le plan organisationnel, ces difficultés se traduisent chez les travailleurs par une baisse de motivation, du stress, de l'épuisement, une réduction d'heures, ainsi qu'un roulement accru de la main-d'œuvre (Fast, 2015; Sinha, 2013; Tremblay, 2018, 2019 dans Tremblay & Mathieu, 2020). Au Québec, les gestionnaires de ressources humaines avancent qu'entre 25 et 50 % des difficultés en milieu de travail sont liées à des enjeux de conciliation des travailleurs (Tremblay, 2018, 2019 dans Tremblay & Mathieu, 2020). Pour les employeurs, ces impacts se traduisent en pertes financières. Par ailleurs, les coûts directs rattachés au roulement de personnel et à l'absentéisme (en remplacement et en versement de salaire) des personnes proches aidantes (PPA) s'élèvent à 355 millions de dollars annuellement au Canada (Hermus et al., 2012 dans Fast, 2015). De plus, les huit à neuf jours d'absentéisme moyens pour obligations de proche aidance mentionnés précédemment, combinés à la réduction des heures de travail des PPA, représentent des pertes financières s'élevant à 934 millions de dollars annuellement pour les employeurs canadiens (Hermus et al., 2012 dans Fast, 2015).

Les gestionnaires et collègues ont néanmoins un rôle à jouer pour faciliter la conciliation travail-famille-soins des PPA en emploi (Tremblay & Mathieu, 2020). Par ailleurs, le niveau de compréhension de l'employeur a un impact direct sur la facilité de conciliation des travailleurs (Tremblay & Mathieu, 2020). Une étude de Tremblay et Mathieu (2020) a permis de mettre en lumière cet impact. Ainsi, 68,1 % des travailleurs interrogés dont l'employeur est très compréhensif par rapport à la conciliation travail-famille rapportent trouver très facile (21,6 %) ou plutôt facile (46,5 %) cette conciliation (Tremblay & Mathieu, 2020). En revanche, les travailleurs dont l'employeur n'est pas du tout compréhensif rapportent en grande majorité (73,4 %) une conciliation plutôt difficile ou très difficile (Tremblay & Mathieu, 2020). Étant donné la multitude de profils de PPA, ainsi que l'hétérogénéité de leur implication et de leurs besoins (Gagnon et al., 2018; Gagnon &

Beaudry, 2019), il importe de savoir s'adapter au profil et aux besoins de chacun, toujours dans une optique d'équité organisationnelle, mais également pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

La pandémie COVID-19, qui a touché le Québec au début de l'année 2020, a mis en lumière la fragilité de certains acquis des femmes en milieu de travail, allant même jusqu'à mener à un recul de leurs conditions sur le marché du travail (Del Boca et al., 2020, Hupkau & Petrongolo, 2020, Kristal & Yaish, 2020 dans Tremblay & Mathieu, 2020). Étant donné que les politiques familiales québécoises orientent principalement leur soutien vers les parents d'enfants, les personnes proches aidantes (PPA) d'adultes trouvent difficilement du soutien pour concilier leurs obligations professionnelles et familiales (Tremblay & Mathieu, 2020). Comme les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à assumer des responsabilités de proche aidance ou familiales, elles vivent davantage de conflits que les hommes dans la conciliation entre leurs différents rôles (Fast, 2015; Fast et al., 2013; Gagnon & Beaudry, 2018; Lemieux et al., 2020, Qian & Fuller, 2020 dans Tremblay & Mathieu, 2020; Van Pevenage & Reiss, 2020). Ainsi, des changements organisationnels ou dans l'offre de soins de santé peuvent impacter le maintien des femmes en emploi en compliquant la conciliation travail-famille. C'est le cas d'ailleurs du virage ambulatoire, entamé dans les années 90 au Québec, qui priorise les soins à la maison ou en clinique externe, plutôt que l'hospitalisation (Gagnon-Hotte et al., 1996). Les mesures de conciliation travail-famille-soins favorisent donc le maintien des femmes sur le marché du travail.

Annoncé au printemps 2023 par la ministre déléguée à la Santé et aux Aînés, Sonia Bélanger, le projet d'hôpital à la maison renforce d'autant plus le virage ambulatoire, en permettant de bénéficier de soins sans être à l'hôpital (Giguère, 2023). La prochaine section présente plus en détail ce projet, ainsi que ses impacts potentiels sur les PPA.

## **1.8 VIRAGE AMBULATOIRE ET SES IMPACTS SUR LES PERSONNES PROCHES AIDANTES**

Le projet récent d'hôpital à la maison s'inscrit dans la lignée du virage ambulatoire, adopté dans les années 90 au Québec. Le concept de virage ambulatoire réfère à un

changement d'orientation important du système de santé, qui favorise les services dispensés à domicile ou en clinique externe, plutôt que les hospitalisations (Gagnon-Hotte et al., 1996). Plus concrètement, les services à domicile et les cliniques externes (où l'utilisateur doit se rendre pour recevoir les services) deviennent les infrastructures principales du système de santé, plutôt que d'admettre les personnes à l'hôpital (Gagnon-Hotte et al., 1996). Pour les personnes hospitalisées, le virage ambulatoire signifie des séjours écourtés, une planification de congé dès la préadmission, ainsi que des congés prédéterminés (Gagnon-Hotte et al., 1996). Par ces changements, on vise à maintenir les personnes dans leur milieu de vie, et ce même durant un épisode de soins (Gagnon-Hotte et al., 1996).

Le maintien à domicile visé par le virage ambulatoire redéfinit l'engagement requis des usagers et de leurs proches (Gagnon-Hotte et al., 1996). Ainsi, plusieurs des services, des soins et de la surveillance auparavant offerts par le personnel de l'hôpital deviennent désormais la responsabilité des proches de l'utilisateur (Gagnon-Hotte et al., 1996). On s'éloigne donc de la vision de l'État-providence, où la responsabilité des soins de santé incombe à l'État, plutôt qu'à la famille, pour inverser cette tendance et favoriser de nouveau l'interdépendance familiale en contexte de soins. D'ailleurs, depuis ses tout débuts, le virage ambulatoire a fortement impacté l'implication requise par les personnes proches aidantes (PPA) (Gagnon-Hotte et al., 1996). En effet, la responsabilité liée aux soins, leur planification, au soutien, à la surveillance, ainsi qu'à l'aide domestique alourdit la charge des PPA et amène des difficultés de conciliation, parfois sans égard à leurs besoins, leurs ressources et leurs limites (Gagnon-Hotte et al., 1996). Cette implication émanant du désengagement de l'État dans les soins de santé a un impact sur le temps de travail, de repos, ainsi que le temps consacré aux loisirs des PPA. Dans un tel contexte, il devient primordial d'évaluer les volontés et besoins des proches des usagers, mais également de s'ajuster à l'évolution des mentalités et des coutumes sociales (Gagnon-Hotte et al., 1996).

Le projet d'hospitalisation à domicile s'inscrit dans cette lignée de décentralisation de l'hôpital dans les services de soins. Par l'implantation de ce projet, les usagers qui le souhaitent peuvent recevoir leurs traitements à domicile, pour éviter une hospitalisation

(Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023b). Dans ce contexte, une équipe de soins est en mesure de suivre l'évolution de la condition de l'utilisateur à distance et de communiquer avec lui par voie électronique au besoin (Giguère, 2023). À domicile, l'utilisateur peut également bénéficier de l'appui et l'aide de ses proches (Girard-Bossé, 2023b).

Alors qu'à l'Hôpital général juif de Montréal, le projet d'hôpital à la maison est bien implanté depuis le début de l'année 2022, l'objectif est de le mettre en place dans 34 établissements au Québec au cours des prochaines années, puis dans toutes les régions du Québec d'ici 2026 (Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023b).

En plus de libérer des lits à l'hôpital, ce virage favorise également le maintien à domicile des aînés (Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023b). Dans le contexte actuel de vieillissement de la population, on peut s'attendre à ce que le nombre de PPA augmente dans les prochaines années (Simard, 2019). Par ailleurs, le projet actuel d'hospitalisation à la maison risque d'accentuer la charge des PPA, telle qu'elle l'a été par le virage ambulatoire des années 90. D'ailleurs, deux conditions doivent être validées pour permettre l'hospitalisation à domicile, soit la stabilité de la condition et la présence d'une PPA à domicile avec l'utilisateur (Girard-Bossé, 2023a).

## **1.9 CONCLUSION**

Les études actuelles au sujet des personnes proches aidantes (PPA) en emploi ont permis d'identifier les multiples défis de conciliation vécus par ces dernières. Bien que certaines recherches déplorent le manque de protection légale des PPA en emploi au Québec, aucune n'a permis d'identifier de recours légal disponible pour celles qui n'arrivent pas à bénéficier de mesures d'accommodement répondant à leurs besoins (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020). Actuellement, les mesures de protection offertes aux PPA ne correspondent pas tout à fait aux besoins et enjeux mentionnés par ces dernières, surtout lorsqu'il est question de refus d'embauche ou de promotion, ainsi que des départs volontaires en raison d'un refus d'accommodement. Face à la pénurie de main-d'œuvre actuelle (Jalette, 2023), au vieillissement de la population



(Simard, 2019), ainsi qu'à l'accentuation du virage ambulatoire (Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b), on peut s'attendre à une hausse du nombre de PPA au sein des organisations québécoises au cours des prochaines années. Dans ce contexte, il est pertinent de s'intéresser aux mécanismes qui protègent le lien d'emploi des PPA, afin de favoriser leur maintien au sein des entreprises. À la lecture des lois sur les droits de la personne analysées dans ce chapitre, force est de constater que les PPA en emploi au Québec sont toutefois les seules au Canada à ne pas bénéficier de la protection contre la discrimination basée sur le statut familial, pouvant les maintenir dans une précarité professionnelle et financière. Le prochain chapitre présente la problématique de la recherche, ainsi que la démarche méthodologique permettant d'y répondre.

## CHAPITRE 2

### DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Ce chapitre présente d'abord la question et les objectifs de recherche, suivis des définitions des concepts à l'étude. Puis, la méthodologie utilisée pour répondre à la question et aux objectifs de recherche est présentée, suivie des considérations éthiques de la recherche.

#### 2.1 CONTEXTE DE LA RECHERCHE

À la lumière des lois sur les droits de la personne analysées au chapitre 1, on constate que le Québec est la seule province canadienne à ne pas inclure le statut familial comme motif de discrimination interdit par sa *Charte des droits et libertés de la personne*. Certes, les personnes proches aidantes (PPA) en emploi au Québec ont entre autres accès à 10 journées de congé par an<sup>40</sup>, en plus de congés de compassion et de certaines prestations si elles répondent à des critères spécifiques (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020). La législation québécoise actuelle ne les protège néanmoins pas contre la discrimination à l'embauche, à la promotion, au refus de congé et au refus d'accommodement (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018). De plus, les services et mesures formels présentement disponibles pour les PPA ne protègent pas leur lien d'emploi, d'autant plus que les mesures d'accommodement mises en place pour faciliter la conciliation travail-famille-soins des PPA émanent d'initiatives organisationnelles s'inscrivant dans la gestion de la diversité, ou bien au cas par cas selon la volonté du gestionnaire (Gagnon et al., 2018). Ces mesures ne protègent pas les PPA contre le refus d'embauche et la mise à pied, soit des problématiques vécues par les PPA en emploi.

---

<sup>40</sup> *Supra*, note 6.

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse a d'ailleurs revendiqué l'ajout de la situation de famille comme motif de discrimination interdit par la *Charte québécoise* lors des consultations entourant le projet de loi n°176, dans le but de protéger les PPA en emploi contre la discrimination et de leur permettre d'avoir accès à des mesures d'accommodement en matière de conciliation travail-famille-soins (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018). Malgré cette recommandation de la Commission, l'ajout n'a pas été fait.

Il importe de réviser les mesures de protection offertes aux PPA en emploi, d'abord dans une optique de gestion de la diversité, mais également pour pallier les difficultés vécues par les organisations en matière de recrutement et de rétention de personnel, exacerbées par la pénurie de main-d'œuvre actuelle (Jalette, 2023). Également, l'accentuation du virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996), notamment par le projet d'hôpital à la maison (Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b), de plus que le vieillissement de la population (Simard, 2019), risquent de mener à une hausse du nombre de PPA, surtout au sein de la génération sandwich, et donc chez la tranche d'âge des personnes en emploi.

## **2.2 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE**

Outre le mémoire de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, plusieurs études mentionnent l'insuffisance de protection légale des PPA en emploi au Québec (Van Pevenage & Reiss, 2020). Cependant, peu d'études comparent les mesures de protections légales disponibles pour les PPA au Québec avec celles des autres provinces et territoires canadiens. Dans ce contexte, **qu'en est-il des recours légaux pour les personnes proches aidantes au Québec en matière de discrimination à l'emploi en comparaison avec les autres provinces et territoires canadiens?**

Dans cet ordre d'idées, l'objectif principal consiste à identifier, décrire et comparer les recours légaux disponibles pour les personnes proches aidantes au Québec en matière de discrimination à l'emploi avec ceux des autres provinces et territoires canadiens.

### **Objectifs secondaires :**

- Identifier et décrire les recours légaux des personnes proches aidantes en emploi dans les différentes provinces et territoires canadiens ;
- Comparer les recours légaux des personnes proches aidantes en emploi au Québec à ceux des autres provinces et territoires canadiens.

La section suivante présente la pertinence de conduire une telle recherche.

### **2.3 PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA PROBLEMATIQUE**

Compte tenu que peu d'études ont analysé les divergences entre les protections légales des personnes proches aidantes (PPA) en emploi au Québec et celles des autres provinces et territoires canadiens, cette recherche a une pertinence sociale conceptuelle pour les employeurs, les PPA, les dirigeants et les décideurs (Barthélemy, 2012; Bourgeois, 2016). En effet, elle amène des pistes de réflexion permettant de mieux comprendre leur environnement et le contexte de la proche aide en milieu de travail au Québec et au Canada (Barthélemy, 2012; Bourgeois, 2016).

Certaines mesures législatives entrées en vigueur au Québec dans les dernières années montrent une volonté de protéger et soutenir les PPA dans leurs différents rôles. Pensons notamment à la bonification des absences et congés pour raisons familiales ou parentales prévues à la *Loi sur les normes du travail*<sup>41</sup> (LNT) depuis 2018, ainsi qu'aux dispositions prévues à la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*<sup>42</sup>, entrée en vigueur en 2020. Toutefois, mis à part les congés prévus par la LNT, il existe peu de mesures formelles pour protéger le lien d'emploi des PPA qui nécessitent des accommodements en milieu de travail. Également, bien que les décideurs soient de plus en plus proactifs sur les questions de discrimination à l'emploi, les PPA sont souvent laissées pour compte dans ces débats (Beaudry et al., 2022; Commission des droits de la personne et

---

<sup>41</sup> *Supra*, note 6 section V.1.

<sup>42</sup> *Supra*, note 1.

de la jeunesse, 2022; Searle, 2016). Néanmoins, le vieillissement de la population (Simard, 2019), le virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996; Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b), ainsi que la pandémie de COVID-19 (Tremblay & Mathieu, 2020) ayant exacerbé les responsabilités et la charge des PPA, il est pertinent de réévaluer les mesures actuellement en place pour protéger leur lien d'emploi, d'autant plus que le Québec est présentement en situation de plein emploi et en pénurie de main-d'œuvre (Jalette, 2023).

Les études antérieures ont permis d'identifier des lacunes dans la législation québécoise en matière de protection des PPA sur le marché du travail (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020). La présente étude tire toutefois sa pertinence scientifique dans la mesure où elle permet d'élargir la réflexion au sujet de la discrimination à l'emploi aux PPA, en créant de nouvelles connaissances. Elle permet d'alimenter les réflexions et d'identifier des pistes de solution quant aux problématiques actuellement vécues par les PPA en emploi, en s'inspirant des mesures de protection en place dans les autres provinces et territoires canadiens, dans le but de faciliter la conciliation des PPA avec leurs autres rôles sociaux (Bourgeois, 2016). Elle permet ainsi de guider la prise de décision politique, légale et organisationnelle (Bourgeois, 2016).

Les prochaines sections présentent les définitions des concepts à l'étude retenues dans le cadre de cette recherche.

## **2.4 DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE**

Dans le cadre de cette recherche, trois concepts sont à l'étude : les personnes proches aidantes, la discrimination et les recours légaux. Cette section présente les définitions retenues dans le cadre de ce mémoire.

### **2.4.1 Personne proche aidante**

Dans le cadre de cette recherche, la définition retenue pour une personne proche aidante (PPA) est celle énoncée par la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes* :

[...] toute personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non.

Le soutien apporté est continu ou occasionnel, à court ou à long terme, et est offert à titre non professionnel, de manière libre, éclairée et révocable, dans le but, notamment, de favoriser le rétablissement de la personne aidée et le maintien et l'amélioration de sa qualité de vie à domicile ou dans d'autres milieux de vie. Il peut prendre diverses formes, par exemple le transport, l'aide aux soins personnels et aux travaux domestiques, le soutien émotionnel ou la coordination des soins et des services. Il peut également entraîner des répercussions financières pour la personne proche aidante ou limiter sa capacité à prendre soin de sa propre santé physique et mentale ou à assumer ses autres responsabilités sociales et familiales.<sup>43</sup>

Puisqu'il s'agit de la définition mise de l'avant par les législateurs québécois depuis octobre 2020, elle fait consensus dans la littérature, en plus d'être crédible sur le plan légal (Gouvernement du Québec, 2021; L'Appui pour les proches aidants, 2022). De plus, cette définition est complète, puisqu'elle regroupe tous types de PPA et non seulement les aidants familiaux (L'Appui pour les proches aidants, 2022). Cette définition est également rédigée de manière épiciène, faisant en sorte que toute PPA peut s'y reconnaître et y adhérer (L'Appui pour les proches aidants, 2022).

#### **2.4.2 Recours légal**

Dans le cadre de cette recherche, la définition retenue pour les recours légaux est inspirée de celle provenant du Dictionnaire juridique Reid de droit québécois et canadien : « *voie de droit qui permet à une personne de faire reconnaître et respecter un droit dont elle se prétend titulaire ou de défendre ses intérêts* » (Reid, 2022b) , complétée par celle de la Banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada : « *Moyen par lequel le respect d'un droit est assuré ou sa violation empêchée, corrigée ou compensée* » (Banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada, 2015).

---

<sup>43</sup> *Supra*, note 1.

Ainsi, un recours légal, dans le cadre de cette recherche, consiste en :

Un moyen légal par lequel le respect d'un droit est assuré ou sa violation empêchée, corrigée ou compensée, permettant à une personne de faire reconnaître et respecter un droit ou de défendre ses intérêts.

La combinaison des deux définitions en amène une nouvelle qui se distingue par sa clarté, en plus de regrouper les éléments complémentaires des définitions individuelles.

### **2.4.3 Discrimination**

Dans le cadre de cette recherche, la définition retenue pour la discrimination est celle énoncée à l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* :

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit<sup>44</sup>

Puisqu'on s'attarde ici aux recours légaux des personnes proches aidantes, il importe de référer à la définition légale de la discrimination, celle-ci étant la seule définition officielle reconnue et acceptée par les tribunaux québécois<sup>45</sup> (Robert & Vallée, 2005).

Les prochaines sections présentent la méthodologie utilisée pour répondre à la question de recherche.

---

<sup>44</sup> *Supra*, note 12 art 10.

<sup>45</sup> *Ibid.*

## **2.5 RAISONNEMENT DE RECHERCHE**

Le raisonnement inductif est privilégié pour répondre à la question de la présente recherche, puisqu'elle a pour objectif de construire de nouvelles connaissances à partir des résultats obtenus à la collecte de données (Avenier & Gavard-Perret, 2018). Cette collecte permet de recueillir des données exhaustives sur le sujet, à partir desquelles un outil d'analyse de la législation québécoise et des recours disponibles pour les personnes proches aidantes en emploi en comparaison avec les autres provinces et territoires canadiens est élaboré. Les données collectées permettent ainsi de tirer un portrait général de la situation (Avenier & Gavard-Perret, 2018).

## **2.6 DEVIS DE RECHERCHE**

Le devis qualitatif est privilégié pour la collecte de données, puisque le sujet abordé est peu exploré et que la recherche vise à bâtir de nouvelles connaissances (Giordano & Jolibert, 2016). L'avantage du devis qualitatif est que celui-ci peut évoluer au cours de la collecte de données et de son analyse, en fonction des données recueillies (Giordano & Jolibert, 2016). Malgré la liberté et la flexibilité offertes par le devis de recherche qualitatif, cette méthode a toutefois l'inconvénient d'être moins encadrée qu'un devis quantitatif, puisqu'elle ne nécessite pas de standardisation ou de cadre strict avant la collecte de données (Giordano & Jolibert, 2016). Elle requiert donc de faire preuve d'autonomie et de rigueur, afin de répondre à la question de recherche de manière juste et précise (Giordano & Jolibert, 2016).

Également, les conclusions tirées ne permettent pas de valider ou d'invalider une hypothèse ou une théorie, mais plutôt d'explorer un sujet peu connu (Giordano & Jolibert, 2016). L'objectif est de comprendre et analyser le phénomène, en bonifiant les connaissances acquises lors de la recension des écrits par la collecte de données (Giordano & Jolibert, 2016). Les conclusions demeurent ainsi subjectives, sans qu'une généralisation ne puisse être faite (Giordano & Jolibert, 2016).



### **2.6.1 Choix de l'approche méthodologique**

L'approche qualitative exploratoire et descriptive est privilégiée pour répondre à la question de la présente recherche, puisqu'il s'agit d'un thème peu connu et étudié. La recherche a donc principalement une visée exploratoire, dans le but de clarifier le problème et combler le vide actuel de données sur le sujet (Trudel et al., 2007). Elle ne permet pas de mener à une recherche de grande envergure ou approfondie, mais peut servir de base pour déterminer les méthodes de recherche appropriées pour déployer une recherche future approfondie et plus précise sur le sujet (Trudel et al., 2007).

Également, la recherche revêt un caractère descriptif-explicatif, puisqu'elle permet de dégager les différences entre les provinces et territoires canadiens en matière de recours légaux pour les PPA en emploi (Trudel et al., 2007). Elle permet donc de comprendre le phénomène, mais également la façon dont il se présente ailleurs au Canada (Trudel et al., 2007).

### **2.6.2 Présentation du mode de collecte de données**

La collecte de données repose sur l'examen de sources documentaires, soit la jurisprudence provinciale, territoriale et fédérale en matière de discrimination à l'emploi des personnes proches aidantes (PPA). Plus précisément, elle se fait par analyse thématique de contenu en utilisant la banque de données libre d'accès CanLII. La collecte de données repose ainsi sur l'analyse de documents et de traces mortes permettant d'observer le phénomène dans sa complexité, en décrivant systématiquement et méthodiquement les éléments pertinents à la question de recherche (Sabourin, 2009; Savoie-Zajc, 2007).

Ce mode de collecte de données est privilégié puisqu'il permet de décrire en profondeur le phénomène étudié, en plus d'éliminer la majorité des biais présents lors d'une observation classique, assurant l'objectivité du chercheur (Doucet, 2002; Sabourin, 2009). L'analyse documentaire offre également une souplesse d'ajustement en cours de collecte de données, en permettant notamment une construction et une adaptation progressives de l'objet à l'étude

(Doucet, 2002). De plus, l'analyse documentaire est idéale pour étudier l'évolution du sujet, en y intégrant la dimension temporelle (Doucet, 2002). Elle permet d'étudier comment le sujet est traité à une période donnée, ainsi que la manière dont ce traitement évolue au fil des années (Doucet, 2002).

Le recours à l'analyse thématique de contenu permet d'appréhender les documents à l'étude. Il s'agit toutefois d'un travail exigeant pour le chercheur, puisqu'il demande un effort important d'analyse et d'interprétation, en plus d'une bonne connaissance du contexte dans lequel les sources documentaires sont rédigées (Doucet, 2002). Il importe donc que le chercheur fasse preuve d'esprit critique, afin d'identifier l'information utile et pertinente, parmi toutes les sources disponibles (Loiseau, 2019; Sabourin, 2009). Pour ce faire, les ressources matérielles, logistiques et temporelles doivent être considérées, sans toutefois perdre de vue que la recherche vise à représenter de manière juste et cohérente le phénomène (Savoie-Zajc, 2007). Cette analyse méthodique rigoureuse permet de dégager les éléments pertinents pour répondre à la question et aux objectifs de recherche (Doucet, 2002; Guillemette et al., 2021; Loiseau, 2019; Sabourin, 2009).

Dans le cadre de cette recherche, les recours légaux des PPA à l'emploi au Canada sont analysés selon différents critères d'admissibilité. Pour ce faire, les recours légaux sont analysés en identifiant ceux des PPA en emploi alléguant de la discrimination traités par le Tribunal des droits de la personne, le Tribunal administratif du travail (TAT) du Québec, les arbitrages de griefs, ainsi les tribunaux (ou autre instance décisionnelle) provinciaux, territoriaux et fédéraux équivalents. Les décisions pertinentes portées en appel sont également analysées. Le choix d'analyser les décisions des tribunaux et commissions des droits de la personne est justifié en raison de leur compétence à analyser et régler les litiges spécifiques à la discrimination. Au Québec, compte tenu que le statut familial n'est pas explicitement protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, il importe d'analyser les recours légaux des PPA traités par le TAT, et non seulement ceux traités par le Tribunal des droits de la personne, afin de déterminer les allégations des PPA en emploi, ainsi que l'issue de leurs recours. Étant donné que les employés syndiqués doivent

généralement passer par l'arbitrage de grief en cas de litige ou de discrimination, il est pertinent d'analyser ces décisions également.

La recherche et la sélection des recours légaux analysés se fait en cherchant les termes « proche aidant » ET discrimination, ainsi qu' « aidant naturel » ET discrimination, puisqu'ils sont utilisés de façon synonymique. Puis, les résultats sont restreints au droit de la personne, au droit du travail, ainsi qu'aux cours d'appel. Étant donné que la discrimination basée sur le statut familial n'est pas reconnue au Québec, une recherche est également effectuée en utilisant les termes « proche aidant » ET emploi, ainsi qu' « aidant naturel » ET emploi, toujours en se restreignant aux trois catégories de tribunaux précédemment mentionnés. Cette recherche par mots-clés permet d'identifier les recours légaux des PPA en emploi qui n'ont pu alléguer de la discrimination. En français, les mots-clés utilisés permettent d'identifier 245 décisions. En anglais, les termes recherchés sont « caregiver » et « discrimination ». Étant donné le nombre de décisions identifiées en matière de droits de la personne, l'expression « family status » est ajoutée dans la recherche de décisions anglophones. Afin de restreindre les décisions anglophones spécifiques en droit du travail, l'expression « employ\* » est également ajoutée, afin d'éliminer les recours non liés à l'emploi. Les mots-clés utilisés permettent d'identifier 163 décisions anglophones pour les trois catégories de tribunaux précédemment mentionnés. Au total, 408 décisions sont identifiées. Un survol des décisions identifiées permet de retenir seulement les décisions faisant mention d'une PPA en emploi victime d'un traitement différent ou alléguant avoir vécu de la discrimination en raison de ses responsabilités d'aidant. Bien que certaines décisions fassent mention de proche aidance, de discrimination ou d'emploi, certaines de celles-ci ne sont pas pertinentes ou liées à l'objectif de la recherche. Ce filtre permet de retenir 23 décisions pour l'analyse.

Cette collecte permet également de déterminer les arrêts de principe en matière de discrimination à l'emploi des PPA. Un arrêt de principe consiste en une « *Décision d'une cour d'appel qui tranche un litige tout en énonçant des règles générales concernant une question de droit controversée, ce qui confère à cette décision une autorité morale dans la*

*jurisprudence* » (Reid, 2022a). Ainsi, les arrêts de principe identifiés permettent de tirer un portrait juste et actuel du phénomène.

La section suivante présente l’outil d’analyse des décisions identifiées.

## **2.7 ANALYSE DES DONNEES**

L’analyse méthodique et systématique des recours légaux des personnes proches aidantes (PPA) en emploi spécifiques au Québec, en comparaison avec ceux des autres provinces et territoires canadiens, permet l’atteinte des objectifs de recherche (Sabourin, 2009).

Cette démarche d’analyse repose d’abord sur la segmentation des décisions identifiées, puis sur la définition des catégories d’analyse pertinentes selon les objectifs de la recherche, pour ensuite donner un sens au contenu en procédant à une classification des données (Sabourin, 2009). Cette démarche se fait à partir d’une grille d’analyse (voir annexe I) comportant 10 catégories : (i) la province (ou le territoire) où la décision a été rendue, (ii) le tribunal (ou autre instance décisionnelle), (iii) l’année à laquelle la décision a été rendue, (iv) la présence syndicale dans l’organisation, (v) le lien unissant la PPA et la personne aidée, (vi) les prétentions de la PPA, (vii) les faits, (viii) la décision rendue, (ix) la justification, ainsi que (x) les indemnités et autres réparations.

Les catégories retenues contribuent à l’atteinte des objectifs de recherche, d’abord en permettant de regrouper les décisions par province ou territoire, ce qui favorise la comparaison de l’état du droit québécois avec celui du reste du Canada (Sabourin, 2009). Le tribunal (ou autre instance décisionnelle) où la décision a été rendue, ainsi que la présence syndicale dans l’organisation permettent de brosser un portrait des recours disponibles et des organes décisionnels responsables des litiges propres aux PPA en emploi selon le milieu de travail. L’année à laquelle la décision a été rendue contribue à identifier des changements dans les courants jurisprudentiels en matière de protection des PPA (Sabourin, 2009). L’analyse du lien unissant la PPA et la personne aidée permet de déterminer si celui-ci a un

impact sur la recevabilité de la demande. Puis, les prétentions de la PPA et les faits favorisent l'identification du contexte dans lequel la situation litigieuse s'est produite. Finalement, la décision rendue, la justification et les indemnités (ou autres réparations) contribuent à cerner le traitement des recours des PPA, ainsi que des conditions menant à l'accueil ou au rejet d'une plainte, tout comme les indemnités ou réparations dont les PPA peuvent bénéficier, le cas échéant.

La schématisation des décisions identifiées selon la province (ou le territoire), l'année, le tribunal et leur traitement favorise donc l'atteinte des objectifs de recherche en matière d'identification des recours légaux des PPA et de comparaison entre le Québec et les autres provinces et territoires canadiens (Sabourin, 2009). Cette classification permet également de noter et décrire des similitudes, mais également des nuances et distinctions entre les différentes provinces (ou territoires) et tribunaux (Sabourin, 2009).

La section suivante présente les considérations éthiques propres à ce projet de recherche.

## **2.8 CONSIDERATIONS ETHIQUES**

Considérant la méthode de collecte de données retenue, il y a peu de considérations éthiques liées à ce projet de recherche, parce que l'éthique de la recherche concerne surtout la protection des personnes participantes. Au regard de la méthode, il importe de bien rendre compte des propos des auteurs et de la jurisprudence sans biais, en respectant la qualité et la justesse des données et des propos (Loiseau, 2019). Un autre chercheur doit ainsi être en mesure d'en arriver aux mêmes constats s'il réalise la même étude dans les mêmes conditions avec les mêmes instruments de collecte et d'analyse de données (Doucet, 2002; Loiseau, 2019). L'éthique étant indissociable de la méthode, la collecte et l'analyse sont faites de manière objective, justifiée et non partisane, afin d'en dégager des constats justes et représentatifs du phénomène (Savoie-Zajc, 2007).

Outre l'objectivité et l'intégrité requises, ce projet de recherche ne présente pas d'enjeux éthiques liés à la confidentialité, au financement, aux participants ou concernant un conflit d'intérêts.

La section suivante présente les résultats de la présente recherche.

## **CHAPITRE 3**

### **RESULTATS**

Ce chapitre met en exergue les résultats de la recherche en deux temps. D’abord, les décisions rendues dans les provinces et territoires canadiens, à l’exception du Québec, sont présentées, avant d’aborder les décisions rendues au Québec. Pour chaque section, les situations où les demandes des personnes proches aidantes (PPA) ont été accueillies sont exposées, suivies des situations où les demandes ont en revanche été rejetées. Un tableau récapitulatif des recours légaux des PPA en emploi selon la province ou le territoire canadien conclut ce chapitre. Puisqu’aucun litige jugé par les tribunaux fédéraux n’a été retenu pour l’analyse, aucune décision rendue dans ces tribunaux n’est présentée dans ce chapitre.

#### **3.1 DECISIONS RENDUES DANS LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES CANADIENS A L’EXCEPTION DU QUEBEC**

##### **3.1.1 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été accueillies et où la discrimination a été reconnue**

Parmi les décisions rendues dans les provinces et territoires canadiens, à l’exception du Québec, quatre rapportent une situation où la discrimination de la personne proche aidante (PPA) a été reconnue<sup>46</sup>. Ces décisions ont été rendues entre 2012 et 2020 par des tribunaux et commissions des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest<sup>47</sup>, de l’Ontario<sup>48</sup> et de Terre-Neuve-et-Labrador<sup>49</sup>. Dans les quatre cas, un seul concerne un travailleur provenant d’une organisation syndiquée<sup>50</sup>. Toutes les PPA ont un lien familial avec la personne aidée;

---

<sup>46</sup> *A.B. v Yellowknife (City)*, 2016 (NT HRAP); *Devaney v. ZRV Holdings Limited*, 2012 HRTO 1590; *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10; *S.M. v St. John’s (City)*, 2020.

<sup>47</sup> *A.B. v Yellowknife (City)*, 2016 (NT HRAP).

<sup>48</sup> *Devaney v. ZRV Holdings Limited*, 2012 HRTO 1590; *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10.

<sup>49</sup> *S.M. v St. John’s (City)*, 2020.

<sup>50</sup> *Supra*, note 49.

soit elles sont PPA de leur enfant<sup>51</sup>, de leur parent<sup>52</sup> ou de leur conjoint<sup>53</sup>. Les quatre litiges portent sur un refus d'accommodement, dont trois ayant mené à une fin d'emploi<sup>54</sup>.

Un des litiges analysés concerne un refus de congé pour responsabilités d'aidant<sup>55</sup>. Dans *A.B. v Yellowknife (City)*, la travailleuse demande un congé pour la durée de l'été afin de s'occuper de son enfant qui a un trouble du spectre de l'autisme<sup>56</sup>. Durant l'année scolaire, son enfant a accès à des services spécialisés directement offerts par l'école<sup>57</sup>. Toutefois, pendant l'été, très peu de services sont offerts pour les enfants à besoins particuliers, d'autant plus que l'enfant de la travailleuse n'a pas la possibilité d'intégrer un camp d'été en raison de ses besoins trop importants<sup>58</sup>. Ce type de congé lui a été alloué par son employeur pour l'été 2011, ainsi que pour le congé des Fêtes 2011-2012<sup>59</sup>. Pour l'été 2012, bien que la travailleuse ait appuyé sa demande par une lettre de son médecin, ainsi qu'une lettre de *The Northwest Territories Disabilities Council*, affirmant qu'aucun service n'est disponible pour la famille et que la présence de la travailleuse est requise auprès de son enfant, la demande de congé est refusée<sup>60</sup>. L'employeur prétend avoir respecté son obligation légale en soumettant au moment du refus quatre propositions d'horaires à la travailleuse, qu'elle a refusées parce qu'elles l'auraient contrainte à travailler les soirs et les fins de semaine<sup>61</sup>. Ce changement d'horaire, en plus de ses responsabilités familiales, lui auraient causé un stress trop important, selon la travailleuse<sup>62</sup>. L'employeur prétend alors que la demande d'accommodement vise à réduire le stress de la travailleuse, tout en lui permettant de prendre des vacances, ce qui dépasse les obligations légales de la travailleuse envers son enfant<sup>63</sup>.

---

<sup>51</sup> *Supra*, note 47; *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10.

<sup>52</sup> *Devaney v. ZRV Holdings Limited*, 2012 HRTO 1590.

<sup>53</sup> *Supra*, note 49.

<sup>54</sup> *Supra*, note 47; *Supra*, note 52; *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10.

<sup>55</sup> *Supra*, note 47 au para 2.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Ibid.*, au para 33.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> *Ibid.*, au para 6.

<sup>60</sup> *Ibid.*, au para 9.

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> *Ibid.*, au para 18.



Après avoir écoulé sa banque de congés annuels, la travailleuse démissionne en juillet 2012, faute d'accommodement<sup>64</sup>.

Deux des litiges analysés portent en revanche sur un changement unilatéral des conditions d'emploi rendant ce dernier incompatible avec les responsabilités d'aidant du travailleur<sup>65</sup>. Dans *Devaney v. ZRV Holdings Limited*, l'employé travaille régulièrement de la maison en raison de ses obligations envers sa mère âgée, avec qui il habite<sup>66</sup>. Son employeur en revanche insiste pour qu'il soit présent au bureau, soulignant que le travail à distance ne compte pas dans les heures de travail rémunérées<sup>67</sup>. En raison de son manque d'assiduité dans sa présence au bureau, le travailleur est congédié<sup>68</sup>. Puis, un emploi contractuel lui est offert par ce même employeur, où il serait alors payé uniquement pour chaque journée passée au bureau<sup>69</sup>. L'employé refuse cette proposition et accepte plutôt un nouvel emploi<sup>70</sup>. Dans *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, la travailleuse a la charge de ses enfants en soirée, dont un a un trouble du spectre de l'autisme<sup>71</sup>. Elle est en mesure de respecter cette responsabilité en raison de son horaire de travail de 7 h à 15 h, lui permettant d'être à la maison pour le retour de l'école de son fils<sup>72</sup>. Au printemps 2017, son employeur souhaite changer son quart de travail, afin qu'elle travaille plutôt de 15 h à 23 h<sup>73</sup>. La travailleuse mentionne alors ses contraintes en raison des besoins de son fils, et se montre disponible pour les quarts de nuit, en plus de son quart actuel<sup>74</sup>. Le quart de nuit lui est alors accordé<sup>75</sup>. En mai, il lui est toutefois retiré, en raison d'une absence pour maladie ne respectant pas le préavis de 48 h demandé par l'employeur<sup>76</sup>. Elle rappelle alors

---

<sup>64</sup> *Supra*, note 47 au para 9.

<sup>65</sup> *Supra*, note 52 au para 1 ; *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10 au para 8.

<sup>66</sup> *Supra*, note 52 au para 32.

<sup>67</sup> *Ibid.*, au para 78.

<sup>68</sup> *Ibid.*, au para 81.

<sup>69</sup> *Ibid.*, au para 83.

<sup>70</sup> *Ibid.*, au para 88.

<sup>71</sup> *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, 2019 HRTO 10 au para 5.

<sup>72</sup> *Ibid.*, au para 8.

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> *Ibid.*, au para 9.

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> *Ibid.*, au para 13.

son indisponibilité pour le quart de travail de l'après-midi/soirée<sup>77</sup>. Deux jours plus tard, elle est congédiée en raison de ses indisponibilités<sup>78</sup>.

Le dernier litige analysé concerne plutôt un refus d'accommodement quant à l'horaire de travail d'un employé devant agir à titre de proche aidant<sup>79</sup>. Dans *S.M. v St. John's (City)*, le travailleur demande un changement d'horaire en raison des besoins de sa conjointe qui souffre de bipolarité et qui ne doit pas être seule la nuit<sup>80</sup>. Cette demande est appuyée par le psychiatre de sa conjointe<sup>81</sup>. Dans sa demande, l'employé invoque une clause de sa convention collective, lui permettant de changer de quart de travail en autant que cela ne représente pas de coût supplémentaire pour l'employeur ou ne contrevienne pas à l'ancienneté<sup>82</sup>. En juin 2014, ce changement d'horaire lui est accordé, jusqu'en novembre 2015, où l'employeur l'informe qu'il n'a pas cumulé assez d'ancienneté pour se prévaloir de la clause prévue à la convention collective<sup>83</sup>. L'employé demande alors un accommodement en raison de son statut familial, qui lui est refusé<sup>84</sup>. L'employeur lui propose plutôt des assignations avec une rémunération inférieure<sup>85</sup>, de changer de quart de travail avec un collègue, et ce pour chaque quart de travail, ou bien de demander des congés ponctuels sans solde<sup>86</sup>. Afin de respecter ses obligations envers sa conjointe, l'employé utilise plutôt sa banque de congés annuels, ainsi que ses congés pour maladie<sup>87</sup>.

L'analyse de la discrimination pour chaque décision repose sur une jurisprudence différente. Dans *A.B. v Yellowknife (City)*, tout comme dans *Simpson v. Pranajen Group Ltd. o/a Nimigon Retirement Home*, la décision *Canada (Procureur général) c. Johnstone*<sup>88</sup> sert de base pour déterminer si l'employé a subi de la discrimination en raison de son statut

---

<sup>77</sup> *Supra*, note 71 au para 15.

<sup>78</sup> *Ibid.*, au para 16 et au para 22.

<sup>79</sup> *Supra*, note 49 au para 2.

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> *Ibid.*

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> *Ibid.*, au para 111.

<sup>86</sup> *Ibid.*, au para 112.

<sup>87</sup> *Ibid.*, au para 121.

<sup>88</sup> *Supra*, note 30 au para 93 et 95.

familial. Le test de *Canada (Procureur général) c. Johnstone* repose sur quatre critères, soit que (i) l'enfant soit à la charge du travailleur, (ii) que la garde de l'enfant émane d'une obligation légale en opposition à un choix personnel, (iii) que le travailleur démontre des efforts raisonnables pour trouver des solutions alternatives accessibles pour concilier la garde de son enfant et ses obligations professionnelles (iv) et qu'une mesure organisationnelle interfère avec ses obligations parentales<sup>89</sup>.

Dans *Devaney v. ZRV Holdings Limited, Canada (Procureur général) c. Johnstone* sert également de base à l'analyse de la discrimination, en spécifiant que son interprétation doit être élargie pour inclure les PPA qui ne soutiennent pas un enfant<sup>90</sup>.

Dans la décision *S.M. v St. John's (City)*, le test pour déterminer la discrimination repose sur les critères établis dans la décision *Moore v. British Columbia (Education)* : (i) l'état de santé d'un conjoint nécessite la présence d'une PPA, (ii) la PPA a subi un impact négatif dû à une mesure organisationnelle et (iii) un lien est établi entre son obligation d'aidant auprès de son conjoint et l'impact subi dans son milieu de travail<sup>91</sup>.

Dans les quatre cas, la discrimination est reconnue. Lorsqu'une mesure organisationnelle est reconnue comme étant discriminatoire, l'employeur a une obligation d'accommodement, dans la mesure où l'accommodement ne représente pas de contrainte excessive. Néanmoins, dans les quatre décisions analysées, aucun employeur n'a pu démontrer que le refus d'accommodement était justifié par une contrainte excessive. Par exemple, dans le cas d'un changement unilatéral au contrat de travail demandant la présence au bureau, l'employeur a la responsabilité de démontrer que cette présence est nécessaire<sup>92</sup>. Il doit également prouver qu'un accommodement sous la forme de télétravail ou de travail hybride n'est pas possible en raison des impacts qu'il aurait sur le travail ou les ressources

---

<sup>89</sup> *Supra*, note 30 au para 93 et 95.

<sup>90</sup> *Supra*, note 52 au para 115.

<sup>91</sup> *Supra*, note 49 au para 89 citant *Moore v. British Columbia (Education)*, 2012 SCC 61 (CanLII), [2012] 3 SCR 360.

<sup>92</sup> *Supra*, note 52 au para 194.

nécessaires pour appliquer cette mesure d'accommodement<sup>93</sup>. Dans le cas inverse, l'employeur a l'obligation d'offrir des mesures d'accommodement au travailleur victime de discrimination.

Étant donné que la discrimination est reconnue dans les quatre cas analysés et que les employeurs n'ont pu démontrer de contrainte excessive restreignant leur obligation d'accommodement, toutes les PPA ont eu gain de cause, c'est-à-dire que leurs plaintes ont été accueillies<sup>94</sup>. En compensation des préjudices subis, les PPA ont reçu des indemnités allant de 15 000 \$ à 55 342 \$<sup>95</sup>. De plus, un des employeurs s'est vu contraint de développer une politique incluant l'obligation d'accommodement en milieu de travail, en plus de devoir offrir une formation spécifique à cette obligation aux employés supervisant du personnel<sup>96</sup>.

### **3.1.2 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été rejetées**

Cette section présente les décisions rendues dans les provinces et territoires canadiens, à l'exception du Québec, où les demandes des personnes proches aidantes (PPA) ont été rejetées. Les raisons justifiant le rejet des demandes se déclinent en trois catégories, soit le non-respect des conditions pour se prévaloir des droits invoqués, l'incapacité à établir un lien entre la situation de proche aidance et le préjudice subi, ainsi que le règlement du litige en arbitrage de grief. Cette section brosse un portrait des décisions analysées pour chacune des sous-catégories.

#### **3.1.2.1 Situations où le travailleur n'a pas respecté les conditions pour se prévaloir de ses droits**

Parmi les décisions rendues dans les provinces et territoires canadiens autres que le Québec, cinq rapportent une situation où le travailleur n'a pas respecté ses obligations pour

---

<sup>93</sup> *Supra*, note 52 au para 194.

<sup>94</sup> *A.B. v Yellowknife (City)*, 2016 (NT HRAP)b, au para 49; *Supra*, note 52 au para 226; *Supra*, 69 au para 44; *Supra*, note 49 au para 126.

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> *Supra*, note 52 au para 226.

se prévaloir des droits invoqués<sup>97</sup>. Ces décisions ont été rendues entre 2012 et 2019 par les commissions et les tribunaux des droits de la personne de l'Ontario<sup>98</sup> et de l'Alberta<sup>99</sup>, ainsi qu'en arbitrage de grief en Ontario<sup>100</sup> et en Nouvelle-Écosse<sup>101</sup>. Outre les décisions rendues en arbitrage de grief, seulement une porte sur un travailleur provenant d'une organisation syndiquée<sup>102</sup>. Toutes les personnes proches aidantes (PPA) ont un lien familial avec la personne aidée : trois des travailleurs soutiennent leur parent âgé<sup>103</sup> et deux soutiennent leurs enfants souffrant de problèmes de santé mentale<sup>104</sup>.

Pour ce qui est des prétentions des travailleurs, trois mentionnent une incompatibilité entre leurs conditions d'emploi et leurs responsabilités d'aidant<sup>105</sup>. Dans *Canadian Union of Public Employees, Local 1750 v Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, la travailleuse allègue être discriminée en raison d'un changement d'horaire<sup>106</sup>. Alors qu'elle travaillait depuis 20 ans de 7 h à 15 h, un changement organisationnel oblige désormais les employés à débiter leur quart de travail à partir de 7 h 30, l'amenant ainsi à terminer à 15 h 30<sup>107</sup>. La travailleuse prétend que ce changement d'horaire est discriminatoire en vertu de son statut de proche aidante auprès de son père, qu'elle visite à l'occasion en soirée<sup>108</sup>. Néanmoins, étant donné que la travailleuse n'a pas pu démontrer que sa présence est requise

---

<sup>97</sup> *Canadian Union of Public Employees, Local 1750 v Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, 2012 (ON GSB); *International Union of Elevator Constructors, Local 125 v Otis Canada*, 2013 (NS LA); *Joseph v. Tecumseh Community Development Corporation*, 2019 HRTO 635; *Lima v Her Majesty the Queen in Right of Alberta*, 2019 AHRC 15; *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, 2016 HRTO 1229.

<sup>98</sup> *Joseph v. Tecumseh Community Development Corporation*, 2019 HRTO 635; *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, 2016 HRTO 1229.

<sup>99</sup> *Lima v Her Majesty the Queen in Right of Alberta*, 2019 AHRC 15..

<sup>100</sup> *Canadian Union of Public Employees, Local 1750 v Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, 2012 (ON GSB).

<sup>101</sup> *International Union of Elevator Constructors, Local 125 v Otis Canada*, 2013 (NS LA).

<sup>102</sup> *Supra*, note 99.

<sup>103</sup> *Supra*, note 100; *Supra*, note 101; *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, 2016 HRTO 1229.

<sup>104</sup> *Joseph v. Tecumseh Community Development Corporation*, 2019 HRTO 635; *Supra*, note 99.

<sup>105</sup> *Supra*, note 103.

<sup>106</sup> *Supra*, note 100 au para 3.

<sup>107</sup> *Ibid*, au para 3 et au para 7.

<sup>108</sup> *Ibid*, au para 9.

auprès de son père en accord avec les tests de *Johnstone*<sup>109</sup> et de *Campbell River*<sup>110</sup>, sa demande est refusée<sup>111</sup>.

Dans *International Union of Elevator Constructors, Local 125 v Otis Canada*, un travailleur demeurant à Halifax dont l'employeur lui assigne un emploi à Fredericton demande des mesures d'accommodement, jugeant l'assignation discriminatoire en vertu de son statut d'aidant auprès de sa mère âgée, avec qui il habite<sup>112</sup>. L'employé demande notamment de repousser l'assignation afin d'assurer la sécurité de sa mère à domicile<sup>113</sup>. En raison de son refus de l'assignation, l'employé est congédié pour insubordination<sup>114</sup>. Néanmoins, l'employé n'est pas en mesure de démontrer que sa présence est requise auprès de sa mère ou que sa sécurité est compromise si elle est seule<sup>115</sup>. De plus, le contrat de travail mentionne que des assignations à l'extérieur de la ville d'origine du travailleur sont possibles<sup>116</sup>. Dans ce contexte, il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer de respecter cette condition<sup>117</sup>. La discrimination n'est donc pas reconnue. Néanmoins, l'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve d'une cause juste et suffisante au congédiement<sup>118</sup>. Le travailleur réintègre donc ses fonctions, sans compensation<sup>119</sup>.

Dans *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, la travailleuse prétend être victime de discrimination dans un contexte de lésion professionnelle<sup>120</sup>. Plus précisément, elle prétend que son nouvel horaire en raison d'une assignation temporaire résultant d'une blessure professionnelle est incompatible avec ses obligations envers sa mère<sup>121</sup>. La travailleuse mentionne préparer le repas du soir à sa mère, la rendant indisponible pour travailler en

---

<sup>109</sup> *Supra*, note 30.

<sup>110</sup> *Supra*, note 32.

<sup>111</sup> *Supra*, note 100 au para 10.

<sup>112</sup> *Supra*, note 101 au para 1 et au para 2.

<sup>113</sup> *Ibid*, au para 2.

<sup>114</sup> *Ibid*, au para 1.

<sup>115</sup> *Ibid*, au para 79.

<sup>116</sup> *Ibid*, au para 102.

<sup>117</sup> *Ibid*.

<sup>118</sup> *Ibid*, au para 88 et au para 91.

<sup>119</sup> *Ibid*, au para 103.

<sup>120</sup> *Misetich v. Value Village Stores Inc.*, 2016 HRTO 1229 au para 1.

<sup>121</sup> *Ibid*.

soirée<sup>122</sup>. Elle n'est en revanche pas en mesure de fournir les pièces justificatives demandées par son employeur, concernant notamment la nécessité d'offrir des soins à sa mère en tant que proche aidante<sup>123</sup>. De plus, sans en aviser son employeur, elle ne se présente pas au travail aux quarts prévus à l'horaire<sup>124</sup>. En septembre 2013, après trois avertissements écrits, l'employeur met fin à l'emploi de la travailleuse pour abandon de poste<sup>125</sup>. Bien que la travailleuse allègue avoir été discriminée en raison de son statut familial, elle n'est pas en mesure de démontrer que sa présence est requise auprès de sa mère en vertu des tests de *Johnstone*<sup>126</sup> et de *Campbell River*<sup>127</sup>. Dans ce contexte, le Tribunal statue que la travailleuse instrumentalise sa condition de proche aidante pour refuser certaines conditions de travail<sup>128</sup>. Le Tribunal statue également que l'employeur est en droit de congédier la travailleuse, étant donné l'abandon de son poste de janvier à septembre 2013, malgré les avertissements<sup>129</sup>. La plainte est donc rejetée<sup>130</sup>.

Parmi les décisions analysées, une porte sur une travailleuse alléguant avoir été congédiée illégalement en raison de son statut d'aidante<sup>131</sup>. Dans *Joseph v. Tecumseh Community Development Corporation*, la travailleuse est congédiée après s'être absentée un mois sans autorisation pour répondre à ses obligations d'aidante<sup>132</sup>. Toutefois, en ne fournissant pas à son employeur les pièces justificatives demandées et en abandonnant son poste de travail sans autorisation, l'employeur est en droit de mettre fin à son emploi<sup>133</sup>.

En revanche, une des décisions analysées mentionne l'extension d'une période de probation jugée discriminatoire par le travailleur à la suite d'une absence pour proche

---

<sup>122</sup> *Supra*, note 120 au para 11.

<sup>123</sup> *Ibid*, au para 12.

<sup>124</sup> *Ibid*, au para 26.

<sup>125</sup> *Ibid*, au para 29.

<sup>126</sup> *Supra*, note 30.

<sup>127</sup> *Supra*, note 32.

<sup>128</sup> *Supra*, note 120 au para 82.

<sup>129</sup> *Ibid*, au para 81.

<sup>130</sup> *Ibid*, au para 85.

<sup>131</sup> *Joseph v. Tecumseh Community Development Corporation*, 2019 HRTO 635.

<sup>132</sup> *Ibid*, au para 124 et au para 126.

<sup>133</sup> *Ibid*.

aidance<sup>134</sup>. Dans *Lima v Her Majesty the Queen in Right of Alberta*, la travailleuse prétend que l'extension de sa période de probation est discriminatoire, alors qu'elle s'est absentée 9 semaines durant sa période de probation pour prendre soin de son fils souffrant de problèmes de santé mentale<sup>135</sup>. Le Tribunal statue toutefois que l'extension de la période de probation consiste en un accommodement, et non une forme de discrimination, faisant en sorte que la plainte de la travailleuse est rejetée<sup>136</sup>. En reportant la fin prévue de la période de probation, l'employeur agit de bonne foi et permet à la travailleuse de démontrer ses compétences, sans que son absence n'affecte sa performance au travail<sup>137</sup>.

### 3.1.2.2 Situations où le travailleur n'a pas pu rattacher son statut d'aidant au préjudice subi

Dans deux des décisions analysées, le travailleur n'a pas été en mesure de justifier en quoi sa condition de proche aidant est liée au préjudice subi. Ces deux décisions ont été rendues en Ontario, par le Tribunal des droits de la personne<sup>138</sup> et en arbitrage de grief<sup>139</sup>. La décision rendue en arbitrage concerne un employé provenant d'une organisation syndiquée<sup>140</sup>. Une des décisions porte sur un travailleur qui soutient son père<sup>141</sup>, tandis que l'autre porte sur un travailleur qui agit à titre de proche aidant auprès de son conjoint<sup>142</sup>.

Dans *Bian v. University of Western Ontario*, la travailleuse prétend avoir été congédiée illégalement en raison de ses responsabilités de proche aidante<sup>143</sup>. En août 2014, la travailleuse demande huit semaines de vacances pour visiter son père et pour se préparer pour des examens scolaires<sup>144</sup>, sans toutefois demander un congé pour responsabilités d'aidant ou

---

<sup>134</sup> *Supra*, note 99.

<sup>135</sup> *Ibid*, au para 37.

<sup>136</sup> *Ibid*, au para 41.

<sup>137</sup> *Ibid*, au para 38.

<sup>138</sup> *Bian v. University of Western Ontario*, 2017 HRTO 620.

<sup>139</sup> *Board of Health for the Peterborough County-city Health Unit v Canadian Union of Public Employees, Local 4170*, 2018 55901 (ON LA).

<sup>140</sup> *Ibid*.

<sup>141</sup> *Supra*, note 138.

<sup>142</sup> *Supra*, note 139.

<sup>143</sup> *Supra*, note 138 au para 1.

<sup>144</sup> *Ibid*.



pour des raisons familiales<sup>145</sup>. En septembre 2014, le poste de la travailleuse est aboli dans un contexte de réorganisation<sup>146</sup>. Elle attribue sa fin d'emploi au congé demandé<sup>147</sup>. Néanmoins, l'employeur a pu démontrer que la fin d'emploi est réellement liée à une réorganisation et qu'il n'a pas agi de mauvaise foi<sup>148</sup>. Étant donné que la travailleuse n'a pas demandé de congé pour responsabilité d'aidant et que l'employeur a pu justifier la mise à pied, la plainte est rejetée<sup>149</sup>.

Dans *Board of Health for the Peterborough County-city Health Unit v Canadian Union of Public Employees, Local 4170*, la travailleuse prétend avoir été suspendue sans cause juste et suffisante après que sa demande de congé pour responsabilité d'aidant ait été refusée<sup>150</sup>. En août 2015, la travailleuse demande une journée de congé pour accompagner son conjoint qui doit subir une chirurgie à la fin septembre<sup>151</sup>. La demande de congé n'est pas acceptée, mais une partie de la journée lui est allouée pour accompagner son conjoint au moment de la chirurgie<sup>152</sup>. Le 22 septembre 2015, la travailleuse demande une demi-journée de congé discrétionnaire prévue à la convention collective, afin d'être présente auprès de son conjoint le jour de la chirurgie<sup>153</sup>. Elle précise alors que son conjoint ne doit pas demeurer seul durant les 24 heures suivant sa chirurgie prévue le 24 septembre 2015 et qu'elle ne sera tout simplement pas présente au travail le jour de la chirurgie<sup>154</sup>. L'employeur lui rappelle alors que seulement une demi-journée de congé a été autorisée en août et que la travailleuse a bénéficié de suffisamment de temps depuis pour prévoir une personne auprès de son conjoint le jour de la chirurgie<sup>155</sup>. Il précise qu'avec seulement 2 jours de préavis, son absence causerait une rupture de service en raison du manque de personnel<sup>156</sup>. Le jour de la chirurgie,

---

<sup>145</sup> *Supra*, note 138 au para 30 et au para 35.

<sup>146</sup> *Ibid*, au para 2.

<sup>147</sup> *Ibid*, au para 31.

<sup>148</sup> *Ibid*, au para 26.

<sup>149</sup> *Ibid*, au para 35, au para 37 et au para 48.

<sup>150</sup> *Supra*, note 139 au para 1.

<sup>151</sup> *Ibid*, au para 29.

<sup>152</sup> *Ibid*, au para 30.

<sup>153</sup> *Ibid*, au para 32.

<sup>154</sup> *Ibid*, au para 33 et au para 34.

<sup>155</sup> *Ibid*, au para 35.

<sup>156</sup> *Ibid*, au para 35.

la travailleuse ne se présente pas au travail, sans fournir de justification quant à son absence<sup>157</sup>. Elle est alors suspendue pour une journée<sup>158</sup>. Au Tribunal, il est déterminé que la travailleuse a utilisé la chirurgie de son conjoint comme un prétexte pour bénéficier d'une journée de congé qui lui avait été refusée, d'autant plus qu'elle n'est pas en mesure de démontrer que sa présence était réellement requise auprès de son conjoint<sup>159</sup>. Dans ce contexte, l'employeur est en droit de suspendre la travailleuse<sup>160</sup>. La plainte est donc rejetée<sup>161</sup>.

### 3.1.2.3 Situations où le litige a été réglé en arbitrage de grief

Une des décisions analysées, *Rahman v. Access Alliance Multicultural and Community Services*, relate la situation d'un travailleur syndiqué qui agit à titre de proche aidant auprès de sa mère<sup>162</sup>. La décision, rendue en 2014 par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, porte plus spécifiquement sur un travailleur prétendant avoir été victime de discrimination en raison de ses obligations d'aidant<sup>163</sup>. Avant de se rendre au Tribunal, l'employé avait déjà reçu une compensation de 750 \$ en arbitrage de grief<sup>164</sup>. En acceptant ce paiement, le Tribunal statue que le travailleur était en accord avec la compensation proposée en arbitrage<sup>165</sup>. Le Tribunal détermine donc que le litige a été préalablement réglé et rejette ainsi la plainte du travailleur<sup>166</sup>.

---

<sup>157</sup> *Supra*, note 139 au para 37 et au para 39.

<sup>158</sup> *Ibid*, au para 48.

<sup>159</sup> *Ibid*, au para 58 et au para 59.

<sup>160</sup> *Ibid*, au para 96.

<sup>161</sup> *Ibid*, au para 97.

<sup>162</sup> *Rahman v. Access Alliance Multicultural and Community Services*, 2014 HRTO 1401.

<sup>163</sup> *Ibid*, au para 1.

<sup>164</sup> *Ibid*, au para 6.

<sup>165</sup> *Ibid*, au para 20.

<sup>166</sup> *Ibid*, au para 20 et au para 21.

## 3.2 DECISIONS RENDUES AU QUEBEC

Cette section présente les décisions rendues au Québec en deux temps. D'abord, les décisions rendues avant l'entrée en vigueur des modifications de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) sont présentées, suivies de celles rendues après que les modifications aient été apportées. Avant 2018, l'article 79.7 LNT ne s'appliquait pas spécifiquement aux personnes proches aidantes (PPA), mais permettait tout de même aux travailleurs de bénéficier de 10 jours de congé annuellement pour prendre soin d'un membre de leur famille : « *Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.* »<sup>167</sup> Depuis 2018, cette protection est élargie à toute PPA et non seulement aux aidants familiaux<sup>168</sup>. La division temporelle permet de distinguer les différences de traitement des litiges avant et après l'entrée en vigueur des modifications à la LNT.

### 3.2.1 Avant l'entrée en vigueur des modifications de la *Loi sur les normes du travail* élargissant les congés prévus à l'article 79.7 aux personnes proches aidantes

#### 3.2.1.1 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été accueillies

Parmi les décisions analysées, une seule mentionne un travailleur proche aidant ayant eu gain de cause au Québec avant 2018. La décision *Union Des Employé(e)s De Service - Local 800 c Charl-pol Saguenay Inc.*, rendue en 2015 en sentences arbitrables de travail, rapporte la situation d'un travailleur qui prétend avoir été suspendu, puis congédié en raison de ses obligations d'aidant envers sa mère<sup>169</sup>. Dans ce contexte, le travailleur conteste une suspension de trois jours imposée en mars 2013, une suspension de 10 jours imposée en

---

<sup>167</sup> *Loi sur les normes du travail*, c N-1.1 (Version antérieure : en vigueur entre le 8 juin 2017 et le 6 déc. 2017) au para 79.7.

<sup>168</sup> *Supra*, note 6.

<sup>169</sup> *Union Des Employé(e)s De Service - Local 800 c Charl-pol Saguenay Inc.*, 2015 65 986 (QC SAT).

septembre 2013, ainsi que son congédiement survenu en février 2014<sup>170</sup>. Ces mesures disciplinaires ont été imposées au travailleur en raison de cinq jours d'absentéisme pour prendre soin de sa mère atteinte de la maladie d'Alzheimer<sup>171</sup>. Le travailleur avait remis un billet médical à son employeur décrivant les atteintes de sa mère et ses obligations envers elle<sup>172</sup>. De plus, pour répondre aux besoins de sa mère, le travailleur avait sollicité l'aide de sa famille et de ses voisins<sup>173</sup>.

Le syndicat invoque l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour justifier les absences du travailleur. Ce dernier répond aux critères pour se prévaloir de ce droit, étant donné son rôle auprès de sa mère et le fait qu'il ait pris des mesures raisonnables pour réduire la durée de son absence<sup>174</sup>. Comme le travailleur a respecté ses obligations, il ne peut subir une sanction pour avoir exercé son droit à un congé<sup>175</sup>. Le Tribunal statue que le congédiement est uniquement lié aux absences pour proche aidance, étant donné que le travailleur donne une bonne prestation de travail et que son absentéisme peut être rattaché à ses obligations d'aidant<sup>176</sup>. Le Tribunal accueille donc les plaintes du travailleur<sup>177</sup>. À cet effet, l'employeur doit indemniser le travailleur pour les 13 jours de suspension purgés<sup>178</sup>. De plus, le congédiement est annulé et substitué par un avertissement écrit<sup>179</sup>.

### 3.2.1.2 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été rejetées

Deux des décisions analysées rapportent la situation d'une personne proche aidante dont la plainte a été rejetée par un tribunal québécois, soit en cour d'appel<sup>180</sup> ou en tribunal d'arbitrage<sup>181</sup>. Les décisions ont été rendues en 2009 et en 2013. Dans les deux cas, le

---

<sup>170</sup> *Supra*, note 169 au para 3, au para 4 et au para 5.

<sup>171</sup> *Ibid*, au para 11.

<sup>172</sup> *Ibid*, au para 20.

<sup>173</sup> *Ibid*, au para 23.

<sup>174</sup> *Ibid*, au para 53 et au para 54.

<sup>175</sup> *Ibid*, au para 58.

<sup>176</sup> *Ibid*, au para 63.

<sup>177</sup> *Ibid*, au para 63 et au para 74.

<sup>178</sup> *Ibid*.

<sup>179</sup> *Ibid*, au para 75.

<sup>180</sup> *Beauchesne c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal* (SCFP-301), 2013 QCCA 2069.

<sup>181</sup> *S.T.T. du C.S.S.S. de Laval (CSN) c. C.S.S.S. de Laval*, 2009 76 324 (QC SAT).

travailleur provient d'une organisation syndiquée et soutient un membre de sa famille, soit son enfant<sup>182</sup> ou son parent<sup>183</sup>.

Dans *Beauchesne c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal*, la travailleuse s'occupe de son fils atteint de la fibrose kystique<sup>184</sup>. En raison de ses indisponibilités pour travailler de soir et de fin de semaine dues à ses responsabilités d'aidante, la travailleuse se voit refuser une demande de titularisation, en vertu d'une règle négociée entre le syndicat et l'employeur<sup>185</sup>. Elle réclame alors un accommodement en vertu de trois motifs de discrimination interdits, soit le handicap de son fils, le moyen pour pallier un handicap, ainsi que l'état civil<sup>186</sup>. Le Tribunal statue néanmoins qu'aucun de ces motifs n'est applicable à la situation de la travailleuse<sup>187</sup>. D'abord, elle n'est pas handicapée et ne fait pas l'usage d'un moyen pour pallier un handicap<sup>188</sup>. La *Charte québécoise* ne lui permet pas d'invoquer le handicap d'un autre ou bien d'être considérée comme un moyen pour pallier un handicap<sup>189</sup>. Le Tribunal statue également que le motif de discrimination basé sur l'état civil prévu à la *Charte québécoise* n'inclut pas le statut familial<sup>190</sup>. Dans ce contexte, la discrimination ne peut être reconnue, puisque le litige ne peut être rattaché à aucun motif de discrimination interdit<sup>191</sup>.

Dans *S.T.T. du C.S.S.S. de Laval (CSN) c. C.S.S.S. de Laval*, la travailleuse conteste une lettre disciplinaire à son dossier, ainsi qu'une radiation temporaire puis permanente de la liste de rappel, toutes en raison d'absences non justifiées pour offrir du soutien à sa mère aînée<sup>192</sup>. La travailleuse ne se présente néanmoins pas au Tribunal le jour de l'audience, absence qu'elle attribue aux soins qu'elle doit offrir à sa mère, sans toutefois fournir de pièce

---

<sup>182</sup> *Supra*, note 180.

<sup>183</sup> *Supra*, note 181.

<sup>184</sup> *Supra*, note 180 au para 20.

<sup>185</sup> *Ibid*, au para 14, au para 15, au para 22 et au para 23.

<sup>186</sup> *Ibid*, au para 38 et au para 100.

<sup>187</sup> *Ibid*, au para 100.

<sup>188</sup> *Ibid*, au para 103.

<sup>189</sup> *Ibid*.

<sup>190</sup> *Ibid*, au para 101.

<sup>191</sup> *Ibid*, au para 132.

<sup>192</sup> *Supra*, note 181.

justificative<sup>193</sup>. À la lumière des absences répétées sans justification, tant au travail qu'à l'audience, et des multiples avertissements de l'employeur, le Tribunal statue que la travailleuse est désintéressée par la question en litige et par son emploi<sup>194</sup>. La plainte est donc rejetée<sup>195</sup>.

### **3.2.2 Depuis l'entrée en vigueur des modifications de la *Loi sur les normes du travail* élargissant les congés prévus à l'article 79.7 aux personnes proches aidantes**

#### 3.2.2.1 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été accueillies

Depuis que les modifications spécifiques aux personnes proches aidantes (PPA) ont été apportées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), cinq décisions ont été rendues en leur faveur par les tribunaux québécois, soit au Tribunal administratif du travail (TAT)<sup>196</sup> ou en tribunal d'arbitrage<sup>197</sup>. Ces cinq décisions ont été rendues entre 2018 et 2022. Seules les décisions rendues en arbitrage portent sur un litige survenu dans une organisation syndiquée<sup>198</sup>. Dans tous les cas, la PPA a un lien familial avec la personne aidée ; soit elle soutient un conjoint<sup>199</sup>, un beau-parent<sup>200</sup> ou un enfant<sup>201</sup>.

---

<sup>193</sup> *Supra*, note 181 au para 5, au para 11 et au para 12.

<sup>194</sup> *Ibid*, au para 12 et au para 18.

<sup>195</sup> *Ibid*, au para 21.

<sup>196</sup> *Belisle c. 9350-6418 Québec inc.*, 2021 QCTAT 2063 ; *Nguyen et 7 862 563 Canada inc.*, 2018 QCTAT 5600 ; *Valcourt c. Groupe Lessard inc.*, 2022 QCTAT 3618.

<sup>197</sup> *Fraternité des policiers et policières de Mascouche c Mascouche (Ville)*, 2021 ; *Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec*, 2020 62890 (QC SAT).

<sup>198</sup> *Ibid*.

<sup>199</sup> *Belisle c. 9350-6418 Québec inc.*, 2021 QCTAT 2063.

<sup>200</sup> *Fraternité des policiers et policières de Mascouche c Mascouche (Ville)*, 2021 ; *Valcourt c. Groupe Lessard inc.*, 2022 QCTAT 3618.

<sup>201</sup> *Nguyen et 7862563 Canada inc.*, 2018 QCTAT 5600 ; *Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec*, 2020 62890 (QC SAT).

Dans quatre des décisions analysées<sup>202</sup>, le travailleur a subi une sanction pour avoir exercé son droit prévu à l'article 79.7 LNT, soit de bénéficier de 10 jours de congé annuellement pour remplir ses obligations de proche aidant<sup>203</sup>.

Dans *Belisle c. 9350-6418 Québec inc.*, la travailleuse doit se rendre au chevet de son conjoint, transporté à l'hôpital à la suite d'un grave accident survenu dans la nuit du 20 au 21 juin 2019<sup>204</sup>. Elle en avise immédiatement son employeur<sup>205</sup>. Le 21 juin, elle demande congé pour une durée d'une semaine pour des raisons médicales, appuyée par un billet du médecin<sup>206</sup>. Le 25 juin, elle est congédiée pour avoir pris congé afin de prendre soin de son conjoint<sup>207</sup>. Dans *Nguyen et 7 862 563 Canada inc.*, en réponse à une demande de congé d'un travailleur pour prendre soin de son enfant blessé, un employeur lui impose un ultimatum : soit il reste au travail, soit il quitte pour prendre soin de sa fille<sup>208</sup>. Dans l'éventualité où le travailleur choisirait néanmoins de prendre congé pour répondre à ses obligations d'aidant, l'employeur l'informe qu'il est « *aussi bien de prendre congé pour toujours* »<sup>209</sup>, mettant ainsi fin à son lien d'emploi. Dans *Valcourt c. Groupe Lessard inc.*, la travailleuse demande de prolonger de quatre jours ses vacances autorisées à l'été 2019 pour se rendre en Grèce, afin d'offrir du soutien à sa belle-mère malade<sup>210</sup>. Cette demande lui est refusée et la travailleuse est suspendue cinq jours pour avoir tout de même prolongé ses vacances<sup>211</sup>. Puis, en mars 2020, la travailleuse est mise à pied en contexte de pandémie, sans par la suite être rappelée au travail contrairement à ses collègues<sup>212</sup>. Elle rattache sa mise à pied au congé pris

---

<sup>202</sup> *Supra*, note 199 au para 37; *Nguyen et 7862563 Canada inc.*, 2018 QCTAT 5600 au para 59 ; *Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec*, 2020 62890 (QC SAT) au para 77; *Valcourt c. Groupe Lessard inc.*, 2022 QCTAT 3618 au para 8.

<sup>203</sup> *Supra*, note 6.

<sup>204</sup> *Supra*, note 199 au para 10 et au para 11.

<sup>205</sup> *Ibid*, au para 12 et au para 13.

<sup>206</sup> *Ibid*, au para 15.

<sup>207</sup> *Ibid*, au para 22.

<sup>208</sup> *Nguyen et 7862563 Canada inc.*, 2018 QCTAT 5600 au para 21.

<sup>209</sup> *Ibid*.

<sup>210</sup> *Valcourt c. Groupe Lessard inc.*, 2022 QCTAT 3618 au para 2.

<sup>211</sup> *Ibid*, au para 46.

<sup>212</sup> *Ibid*, au para 3 et au para 112.

pour répondre à ses obligations d'aidante<sup>213</sup>. Dans les trois décisions, les travailleurs contestent tous leur fin d'emploi en vertu de l'article 122 LNT<sup>214</sup>.

Dans les trois cas, les travailleurs ont été en mesure de démontrer qu'ils avaient bel et bien respecté leurs obligations pour se prévaloir du droit prévu à l'article 79.7 LNT<sup>215</sup>. D'abord, ils ont « avis[é] [leur] employeur de [leur] absence le plus tôt possible »<sup>216</sup>, puis ils ont pris des « moyens raisonnables [...] pour limiter la prise et la durée du congé »<sup>217</sup>. De plus, les employeurs n'ont pu justifier les mesures disciplinaires imposées<sup>218</sup>. Ainsi, les congédiements et la mise à pied sont annulés<sup>219</sup> et les travailleurs ont droit à une compensation pour la perte de salaire occasionnée<sup>220</sup>.

Dans la décision *Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec*, le travailleur demande congé pour se rendre à une clinique médicale avec son enfant malade<sup>221</sup>. Ce congé lui est toutefois refusé<sup>222</sup>. Après être allé à la clinique, le travailleur contacte son employeur pour l'aviser qu'il ne pourra pas travailler selon l'horaire prévu cette journée<sup>223</sup>. Étant donné son précédent quart de travail de 12 heures, le temps supplémentaire de quatre heures accepté par le travailleur la nuit précédente, ainsi que le rendez-vous médical de son fils suivant ce temps supplémentaire, le travailleur ne se sent pas en mesure de travailler selon l'horaire prévu, puisqu'il est fatigué<sup>224</sup>. Cette absence est autorisée en raison de la nature de l'emploi, à risque et qui demande de la vigilance<sup>225</sup>. Le soir de son absence, le travailleur prend

---

<sup>213</sup> *Supra*, note 210 au para 3.

<sup>214</sup> *Supra*, note 199 au para 22; *Supra*, note 208; *Supra*, note 210.

<sup>215</sup> *Supra*, note 6.

<sup>216</sup> *Ibid.*

<sup>217</sup> *Ibid.*

<sup>218</sup> *Supra*, note 199 au para 62 et au para 63; *Supra*, note 208 au para 66; *Supra*, note 210 au para 107.

<sup>219</sup> *Supra*, note 199 ; *Supra*, note 208 ; *Supra*, note 210.

<sup>220</sup> *Supra*, note 199; *Supra*, note 210.

<sup>221</sup> *Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec*, 2020 62890 (QC SAT) au para 10.

<sup>222</sup> *Ibid.*

<sup>223</sup> *Ibid.*, au para 14.

<sup>224</sup> *Ibid.*, au para 10, au para 11, au para 12, au para 13 et au para 14.

<sup>225</sup> *Ibid.*, au para 4 et au para 14.



toutefois part à une partie de hockey récréative, lui occasionnant une suspension de 21 jours<sup>226</sup>. Cette suspension est contestée par le syndicat du travailleur<sup>227</sup>.

Dans ce cas, bien que le Tribunal statue que le congé demandé est bien en vertu de l'article 79.7 LNT<sup>228</sup>, il est néanmoins déterminé que le travailleur n'a pas respecté toutes ses obligations pour se prévaloir de son droit<sup>229</sup>. En effet, en acceptant d'effectuer du temps supplémentaire la nuit précédant le rendez-vous médical de son fils, le travailleur était sans doute conscient qu'il ne pourrait dormir et que ce manque de sommeil pouvait l'empêcher d'effectuer son travail la nuit suivante<sup>230</sup>. Ce faisant, il ne respecte pas son obligation légale de limiter la durée de son congé<sup>231</sup>. En acceptant du temps supplémentaire la nuit précédant le rendez-vous médical de son fils, le travailleur « *témoigne d'une absence de considération à l'égard de ses responsabilités comme employé qui s'est traduite par un préjudice certain subi par l'employeur.* »<sup>232</sup> Dans ce contexte, la plainte est partiellement accueillie, c'est-à-dire que la suspension de 21 jours imposée par l'employeur est plutôt substituée par une suspension de cinq jours ouvrables<sup>233</sup>.

Dans la décision *Fraternité des policiers et policières de Mascouche c Mascouche (Ville)*, un travailleur conteste une journée de suspension imposée par l'employeur pour non-respect de l'autorité, après avoir annoncé une indisponibilité d'une journée pour répondre à ses obligations envers sa belle-mère<sup>234</sup>. Les 3 et 4 juin 2018, le travailleur est en congé et doit accompagner sa belle-mère à un rendez-vous médical le 4 juin<sup>235</sup>. Bien que le travailleur n'ait pas de périodes de garde prévues à son contrat de travail, il possède un téléavertisseur permettant à son employeur de le joindre en tout temps<sup>236</sup>. Il n'est toutefois pas obligé de se

---

<sup>226</sup> *Supra*, note 221 au para 1 et au para 16.

<sup>227</sup> *Ibid*, au para 1 et au para 2.

<sup>228</sup> *Supra*, note 6.

<sup>229</sup> *Supra*, note 221 au para 99.

<sup>230</sup> *Ibid*, au para 96.

<sup>231</sup> *Ibid*, au para 99.

<sup>232</sup> *Ibid*, au para 103.

<sup>233</sup> *Ibid*, au para 105 et au para 106.

<sup>234</sup> *Fraternité des policiers et policières de Mascouche c Mascouche (Ville)*, 2021 au para 28 et au para 38.

<sup>235</sup> *Ibid*, au para 38.

<sup>236</sup> *Ibid*, au para 39.

rendre disponible s'il est contacté<sup>237</sup>. Le 4 juin, le travailleur est rejoint par son employeur pour se rendre sur une scène de crime<sup>238</sup>. Il informe alors son employeur de son indisponibilité. Ce dernier invoque une clause de la convention collective : « 6.08 *Il est toujours loisible au directeur de rappeler au travail ou de retenir en devoir tout membre du service, en tout temps, en dehors des heures régulières de travail (y compris les jours de congé hebdomadaire), et ce, pendant tout le temps qu'il le juge nécessaire.* »<sup>239</sup> Malgré ses obligations d'aidant parallèles à son emploi, le travailleur se présente tout de même sur la scène de crime le 4 juin, une heure et demie après avoir reçu l'ordre de son supérieur<sup>240</sup>. L'indisponibilité et le retard du travailleur lui valent une suspension, pour avoir refusé d'accomplir le travail demandé, ainsi que pour insubordination<sup>241</sup>. Le Tribunal statue toutefois que l'employé n'avait pas l'obligation de se rendre disponible, malgré la clause 6.08 de la convention collective<sup>242</sup>. Il statue également que le retard ne peut être associé à de l'insubordination<sup>243</sup>. En effet, le travailleur n'a pas refusé d'accomplir le travail demandé, tel qu'avancé par l'employeur<sup>244</sup>. Dans ce contexte, le grief est partiellement accueilli, la suspension est annulée et substituée par un avertissement verbal<sup>245</sup>. L'employeur doit de plus verser au travailleur l'équivalent du salaire et autres avantages perdus<sup>246</sup>.

### 3.2.2.2 Situations où les demandes des personnes proches aidantes ont été rejetées

Trois des décisions analysées rapportent une situation où les demandes des personnes proches aidantes (PPA) ont été rejetées<sup>247</sup>. Ces décisions ont été rendues entre 2019 et 2022 par le Tribunal administratif du travail (TAT)<sup>248</sup>. Une seule décision porte sur une

---

<sup>237</sup> *Supra*, note 234.

<sup>238</sup> *Ibid.*, au para 40.

<sup>239</sup> *Ibid.*, au para 41.

<sup>240</sup> *Ibid.*, au para 47.

<sup>241</sup> *Ibid.*, au para 28 et au para 33.

<sup>242</sup> *Ibid.*, au para 40.

<sup>243</sup> *Ibid.*, au para 47.

<sup>244</sup> *Ibid.*

<sup>245</sup> *Ibid.*, au para 60.

<sup>246</sup> *Ibid.*

<sup>247</sup> *Bigault et 6619134 Canada inc.*, 2019 QCTAT 1364; *Desbiens c. 9307-3096 Québec inc.*, 2021 QCTAT 3; *Esther c. Olymel*, 2022 QCTAT 1934.

<sup>248</sup> *Ibid.*

organisation syndiquée<sup>249</sup>. Dans les trois décisions, les travailleurs ont un lien familial avec la personne aidée : elles soutiennent leur enfant<sup>250</sup> ou leur conjoint<sup>251</sup>.

Dans *Bigeault et 6619134 Canada inc.*, le travailleur prétend avoir été suspendu illégalement en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en raison de ses responsabilités d'aidant<sup>252</sup>. Dans cette situation, le travailleur a démontré qu'il avait bel et bien agi à titre de proche aidant auprès de sa fille qui avait eu une otite à l'automne 2017<sup>253</sup>. Son employeur a toutefois pu rattacher la suspension à un incident survenu, soit à la présence du travailleur sur les lieux de son emploi en dehors de ses heures de travail prévues, la nuit, portant des gants en latex, un capuchon sur la tête et cachant son visage avec un cache-cou monté jusqu'au nez<sup>254</sup>. N'ayant pas été en mesure de justifier sa présence en pleine nuit ni son accoutrement, l'employeur lui impose une suspension de 3 mois<sup>255</sup>. La justification de l'employeur concernant la suspension est reconnue comme étant juste et suffisante selon le Tribunal, d'autant plus que les explications du travailleur semblent loufoques et invraisemblables<sup>256</sup>. Dans ce contexte, il est déterminé que la suspension est justifiée<sup>257</sup>. La plainte du travailleur, bien qu'il soit proche aidant, est donc rejetée<sup>258</sup>.

Une situation similaire est en cause dans la décision *Desbiens c. 9307-3096 Québec inc.*. La travailleuse concernée prétend avoir été congédiée illégalement en vertu de l'article 122 LNT en raison de ses obligations envers son enfant<sup>259</sup>. Bien que la travailleuse ait pu démontrer son implication auprès de son enfant, l'employeur prétend qu'elle a démissionné et qu'elle n'a pas été congédiée<sup>260</sup>. En effet, après s'être absentée du travail à partir du 31

---

<sup>249</sup> *Esther c. Olymel*, 2022 QCTAT 1934.

<sup>250</sup> *Bigeault et 6619134 Canada inc.*, 2019 QCTAT 1364 ; *Desbiens c. 9307-3096 Québec inc.*, 2021 QCTAT 3.

<sup>251</sup> *Supra*, note 249.

<sup>252</sup> *Bigeault et 6619134 Canada inc.*, 2019 QCTAT 1364 au para 1.

<sup>253</sup> *Ibid*, au para 4.

<sup>254</sup> *Ibid*, au para 12.

<sup>255</sup> *Ibid*, au para 26.

<sup>256</sup> *Ibid*, au para 60.

<sup>257</sup> *Ibid*, au para 65.

<sup>258</sup> *Ibid*, au para 64.

<sup>259</sup> *Desbiens c. 9307-3096 Québec inc.*, 2021 QCTAT 3 au para 2.

<sup>260</sup> *Ibid*, au para 8 et au para 9.

janvier 2020 pour prendre soin de son enfant malade sans toutefois justifier son absence ni demander de congé, la travailleuse se présente sur son lieu de travail le 9 février et annonce à son employeur qu'elle a trouvé un autre emploi<sup>261</sup>. Elle signe alors un formulaire de départ volontaire<sup>262</sup>. En cour, elle prétend que la signature est forgée, c'est-à-dire que l'employeur aurait créé un faux document en imitant la signature de la travailleuse, version des faits que le Tribunal rejette<sup>263</sup>. Le Tribunal statue alors que la travailleuse a abandonné son emploi et démissionné volontairement<sup>264</sup>. La plainte de la travailleuse est donc rejetée<sup>265</sup>.

Dans la décision *Esther c. Olymel*, le travailleur prétend aussi avoir été congédié illégalement en vertu de l'article 122 LNT pour avoir exercé son droit prévu aux articles 79.7 et 79.8 LNT<sup>266</sup>. Toutefois, l'employé avait déjà utilisé les 10 jours de congé prévus à l'article 79.7 LNT et n'a pas motivé trois jours d'absence supplémentaires<sup>267</sup>. Le Tribunal statue que l'employé ne peut se prévaloir des congés pour maladie grave prévus à l'article 79.8 LNT, en raison du diagnostic de la personne aidée (migraines)<sup>268</sup>. De plus, étant donné que le travailleur a préalablement utilisé les 10 journées de congé prévues à l'article 79.7 LNT, il n'est plus couvert par la loi dans la prise de congés supplémentaires<sup>269</sup>. Dans ce contexte, la plainte du travailleur est rejetée<sup>270</sup>.

### 3.3 SYNTHÈSE DES RECOURS

Le tableau suivant présente les recours disponibles pour les personnes proches aidantes selon la province ou le territoire canadien. Pour chaque recours, l'article rattaché, les

---

<sup>261</sup> *Supra*, note 259 au para 22.

<sup>262</sup> *Ibid.*

<sup>263</sup> *Ibid.*, au para 27.

<sup>264</sup> *Ibid.*, au para 29 et au para 30.

<sup>265</sup> *Ibid.*

<sup>266</sup> *Supra*, note 249 au para 1 et para 2.

<sup>267</sup> *Ibid.*, au para 2.

<sup>268</sup> *Ibid.*, au para 34.

<sup>269</sup> *Ibid.*, au para 41.

<sup>270</sup> *Ibid.*, au para 47 et au para 48.

conditions à remplir pour se prévaloir de ses droits, ainsi que le tribunal (ou autre organe décisionnel) compétent sont présentés.

Tableau 4. Comparaison entre les recours légaux disponibles pour les personnes proches aidantes au Québec et ceux des autres provinces et territoires canadiens

<b>Dans les provinces et territoires canadiens, à l'exception du Québec</b>			
<b>Recours</b>	<b>Article</b>	<b>Condition à remplir</b>	<b>Tribunal compétent</b>
Discrimination	Lois sur les droits de la personne des provinces et territoires respectifs	<p>Principalement basé sur le test de <i>Johnstone</i>, mais interprété de manière large et libérale pour les personnes proches aidantes dont l'aidé n'est pas leur enfant<sup>271</sup>.</p> <p>Test de <i>Johnstone</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) L'enfant est à la charge du travailleur ;</li> <li>(ii) La garde de l'enfant émane d'une obligation légale en</li> </ul>	<p>Arbitrage de grief (organisation syndiquée)</p> <p>Tribunaux ou commissions des droits de la personne (organisation non syndiquée ou sous certaines conditions)</p>

<sup>271</sup> *Supra*, note 52 au para 115.

		<p>opposition à un choix personnel ;</p> <p>(iii) Le travailleur démontre des efforts raisonnables pour trouver des solutions alternatives accessibles pour concilier la garde de son enfant et ses obligations professionnelles ;</p> <p>(iv) Une mesure organisationnelle interfère avec ses obligations parentales<sup>272</sup>.</p>	
<b>Au Québec</b>			
Congédiement ou suspension illégal ou déguisé pour avoir exercé un droit protégé par l'article 79.7 de la	122 LNT	(i) Répondre à la définition d'une personne proche aidante tel qu'énoncée par	Arbitrage de grief (organisation syndiquée)  Tribunal administratif du

<sup>272</sup> *Supra*, note 30 au para 93 et 95.

Loi sur les normes du travail (LNT)		<p>l'article 79.7 LNT ;</p> <p>(ii) Aviser l'employeur de l'absence le plus rapidement possible ;</p> <p>(iii) Limiter la durée et la fréquence de l'absence<sup>273</sup>.</p>	travail (organisation non syndiquée ou sous certaines conditions)
-------------------------------------	--	---	---

---

<sup>273</sup> *Supra*, note 6.

## **CHAPITRE 4**

### **DISCUSSION**

Ce chapitre introduit d'abord une discussion des résultats en lien avec les objectifs de la recherche, suivie des contributions scientifiques et pratiques de ce travail de recherche.

#### **4.1 RETOUR SUR LES OBJECTIFS DE RECHERCHE**

L'analyse des décisions rendues dans les provinces et territoires canadiens permet de répondre aux objectifs de la recherche. Dans un premier temps, elle met en lumière les recours légaux des personnes proches aidantes (PPA) en emploi en matière de discrimination et d'accommodement en milieu de travail selon la province ou le territoire canadien. Puis, les résultats obtenus permettent de comparer les recours légaux des PPA au Québec avec ceux des autres provinces et territoires canadiens. Cette section effectue un retour sur ces objectifs en deux temps.

##### **4.1.1 Identification et description des recours légaux des personnes proches aidantes en emploi dans les différentes provinces et territoires canadiens**

La recherche permet d'identifier et de décrire les recours légaux des personnes proches aidantes (PPA) en emploi dans les différentes provinces et territoires canadiens. À cet effet, la jurisprudence des provinces et territoires canadiens, à l'exception du Québec, montre que les PPA en emploi bénéficient d'une protection en matière de discrimination et d'accommodement en milieu de travail, lorsque le traitement distinctif repose sur la condition d'aidant. Dans ce contexte, une PPA d'une province ou territoire canadien qui est lésée en milieu de travail peut entreprendre des démarches pour obtenir une réparation. Dans une organisation syndiquée, la PPA doit d'abord s'adresser à son syndicat. Lorsque la PPA n'est pas syndiquée, elle peut s'adresser à la commission des droits de la personne ou au Tribunal des droits de la personne de sa province ou de son territoire.



Pour avoir gain de cause, il importe toutefois que les PPA respectent certaines conditions, principalement en accord avec le test de *Johnstone* : (i) L'enfant est à la charge du travailleur, (ii) la garde de l'enfant émane d'une obligation légale en opposition à un choix personnel, (iii) le travailleur démontre des efforts raisonnables pour trouver des solutions alternatives accessibles pour concilier la garde de son enfant et ses obligations professionnelles et (iv) une mesure organisationnelle interfère avec ses obligations parentales<sup>274</sup>. Notons toutefois que la jurisprudence élargit cette protection aux PPA qui ne soutiennent pas un enfant<sup>275</sup>.

En revanche, les PPA québécoises ne bénéficient pas de cette protection en matière de discrimination et de refus d'accommodement en milieu de travail, étant donné que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* ne prévoit pas de protection spécifique pour les PPA. Dans ce contexte, le principal recours disponible pour les PPA en emploi au Québec porte sur le refus de congé pour responsabilité familiale ou de proche aidant. Cette protection est par ailleurs prévue à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et permet aux travailleurs concernés de bénéficier de 10 jours de congé annuellement pour répondre à leurs obligations familiales ou d'aidant<sup>276</sup>. Comme pour les PPA des autres provinces et territoires canadiens, celles au Québec doivent respecter certaines obligations afin de se prévaloir du droit prévu à l'article 79.7 LNT. À cet effet, en plus de répondre à la définition d'une personne proche aidante tel qu'énoncée à l'article 79.7 LNT, les PPA doivent aussi aviser leur employeur de leur absence le plus rapidement possible et limiter la durée et la fréquence de cette absence<sup>277</sup>. Une PPA en emploi qui se sent lésée en raison de ses responsabilités familiales ou de proche aidant doit s'adresser à son syndicat si elle provient d'une organisation syndiquée. Lorsqu'elle n'est pas syndiquée, la PPA lésée peut s'adresser au Tribunal administratif du travail (TAT).

---

<sup>274</sup> *Supra*, note 30 au para 93 et 95.

<sup>275</sup> *Supra*, note 52 au para 115.

<sup>276</sup> *Supra*, note 6.

<sup>277</sup> *Ibid.*

Notons toutefois que dans certains contextes précis, les PPA québécoises pourraient bénéficier d'une protection contre la discrimination en invoquant comme motif de discrimination un moyen pour pallier un handicap (Searle, 2016). Searle (2016), met bien en exergue cette conclusion tirée de l'arrêt *Côté*<sup>278</sup>, rapportant la situation de parents ayant eu gain de cause après s'être vus refuser l'accès à un gîte pour s'être présentés avec le chien d'assistance de leur fils, dont ils sont les proches aidants (Searle, 2016). Au moment du séjour au gîte, leur fils est absent (Searle, 2016). Les parents prétendent alors avoir subi de la discrimination en raison du moyen pour pallier le handicap de leur fils (Searle, 2016). Depuis le jugement, l'arrêt *Côté*<sup>279</sup> fait jurisprudence en permettant aux PPA discriminées d'invoquer le moyen pour pallier un handicap de la personne aidée, et ce même en son absence (Searle, 2016). À cet effet, un travailleur proche aidant qui serait discriminé dans son contexte de travail en raison du moyen pour pallier le handicap de la personne aidée pourrait tenter un recours et pourrait avoir gain de cause.

À moyen terme, cette décision ouvre potentiellement la voie à une interprétation élargie du moyen pour pallier un handicap, qui pourrait aller jusqu'à la reconnaissance législative des PPA comme un tel moyen (Searle, 2016). La jurisprudence et l'interprétation actuelle de la *Charte québécoise* ne permettent néanmoins pas aux PPA d'être admises comme un moyen pour pallier le handicap d'un autre, tel que statué dans l'arrêt *Beauchesne*<sup>280</sup>. L'arrêt *Beauchesne* reconnaît tout de même que la travailleuse en question agit auprès de son fils comme un moyen pour pallier le handicap (Searle, 2016). Ainsi, une PPA semble pouvoir être reconnue comme un moyen pour pallier un handicap, mais ne pas pouvoir invoquer ce motif pour elle-même (Searle, 2016). Toutefois, la jurisprudence québécoise témoigne que certains professionnels, notamment des travailleurs sociaux, ont pu être reconnus et protégés comme des moyens pour pallier un handicap (Searle, 2016). L'arrêt *Côté*<sup>281</sup> pourrait donc possiblement être invoqué par une PPA dans un recours futur pour élargir l'interprétation

---

<sup>278</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Côté*, 2015 QCCA 1544.

<sup>279</sup> *Ibid.*

<sup>280</sup> *Supra*, note 180.

<sup>281</sup> *Supra*, note 278.

restrictive de la *Charte québécoise* de la Cour dans *Beauchesne*<sup>282</sup> et ainsi permettre aux PPA de jouir d'une protection légale en tant que moyen pour pallier un handicap (Searle, 2016).

L'identification des recours légaux disponibles pour les PPA du Québec et des autres provinces et territoires canadiens permet de mettre en lumière les divergences entre ceux-ci. La prochaine section présente en détail une comparaison des recours disponibles pour les PPA au Québec avec ceux des autres provinces et territoires canadiens en matière de discrimination et d'accommodement en milieu de travail.

#### **4.1.2 Comparaison des recours légaux des personnes proches aidantes en emploi au Québec avec ceux des autres provinces et territoires canadiens**

L'analyse des résultats met en lumière une différence marquée entre les recours des personnes proches aidantes (PPA) en emploi au Québec et ceux des autres provinces et territoires canadiens. Essentiellement, l'absence du motif de protection contre la discrimination basée sur le statut familial dans la *Charte québécoise* est à la source de ces divergences. Cette importante nuance dans la législation québécoise amène des distinctions majeures concernant les recours légaux disponibles pour les PPA en emploi en matière de discrimination et d'accommodement en milieu de travail au Québec et ceux des autres provinces et territoires canadiens.

L'analyse des décisions nous amène à penser qu'au Québec, les recours légaux disponibles pour les PPA en emploi lésées en milieu de travail semblent actuellement limités au refus de congé prévu à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT)<sup>283</sup>. L'arrêt *Côté*<sup>284</sup> permet néanmoins de croire qu'une PPA en emploi pourrait éventuellement invoquer pour elle-même le moyen pour pallier le handicap de la personne aidée en tant que motif de discrimination interdit (Searle, 2016). Cependant, aucune des décisions analysées ne reflète cette position actuellement. Ainsi, alors que les PPA des provinces et territoires canadiens, à

---

<sup>282</sup> *Supra*, note 180.

<sup>283</sup> *Supra*, note 6.

<sup>284</sup> *Supra*, note 278.

l'exception du Québec, bénéficient de protection en matière de démission forcée<sup>285</sup>, de congédiement<sup>286</sup> ou lorsqu'elles nécessitent des accommodements pour concilier emploi et proche aidance<sup>287</sup>, ces recours ne semblent en revanche pas disponibles pour les PPA au Québec.

On constate donc que les recours des PPA en emploi au Québec semblent être limités au refus de congé prévu à l'article 79.7 LNT<sup>288</sup> et potentiellement à une protection contre la discrimination basée sur le moyen pour pallier le handicap de la personne aidée (Searle, 2016). Toutefois, les travailleurs québécois qui subissent des conséquences d'un refus de congé prévu par la loi peuvent également chercher une réparation. En ce sens, une PPA suspendue<sup>289</sup> ou congédiée<sup>290</sup> en raison de sa demande de congé ou de son absence pour responsabilités d'aidant peut faire valoir ses droits auprès des instances concernées. Les mêmes protections semblent s'appliquer aux travailleurs qui se voient forcés de démissionner face à un ultimatum de leur employeur en raison de leurs obligations d'aidant<sup>291</sup>. Encore faut-il qu'ils respectent les conditions énoncées par la loi, soit d'annoncer le plus rapidement possible leur absence ou leur indisponibilité et qu'ils limitent la durée et la fréquence de cette absence<sup>292</sup>. Ces conditions ne semblent toutefois pas toujours évidentes à respecter en raison du caractère imprévisible du rôle et des responsabilités des PPA. À cet effet, de nombreuses décisions analysées rapportent une situation où la PPA doit s'absenter du travail sans préavis<sup>293</sup>, notamment lorsque la personne aidée est victime d'un accident<sup>294</sup>. Malgré l'élargissement de la protection prévue à l'article 79.7 LNT aux mesures disciplinaires qui en découlent, les recours des PPA en emploi au Québec paraissent plus limités que ceux

---

<sup>285</sup> *Supra*, note 47.

<sup>286</sup> *Supra*, note 52; *Supra*, note 71.

<sup>287</sup> *Supra*, note 47 ; *Supra*, note 52; *Supra*, note 71; *Supra*, note 49.

<sup>288</sup> *Supra*, note 6.

<sup>289</sup> *Supra*, note 169 au para 3, au para 4 et au para 5.

<sup>290</sup> *Supra*, note 169 au para 3, au para 4 et au para 5; *Supra*, note 199 au para 22; *Supra*, note 210 au para 3 et au para 112.

<sup>291</sup> *Supra*, note 208 au para 21.

<sup>292</sup> *Supra*, note 6.

<sup>293</sup> *Supra*, note 199 ; *Supra*, note 208 ; *Supra*, note 221.

<sup>294</sup> *Supra*, note 199 ; *Supra*, note 208.

disponibles dans les autres provinces et territoires canadiens, principalement car les PPA au Québec ne semblent pas pour le moment bénéficier de protection contre la discrimination. Par ailleurs, la décision *Beauchesne* est très claire à cet effet : les PPA au Québec ne peuvent rattacher leur condition d'aidant à l'état civil, au handicap ou au moyen pour pallier un handicap<sup>295</sup>.

L'analyse des décisions nous amène également à noter une incompatibilité entre les besoins des PPA en emploi au Québec et les mesures de protection qui leur sont offertes. En ce sens, les besoins soulevés dans la littérature portent principalement sur le besoin de flexibilité en termes d'horaire et de conditions de travail (Sinha, 2013). Par ailleurs, la littérature permet de déterminer que certaines PPA prennent la décision de quitter leur emploi, soit pour intégrer un autre emploi plus flexible ou bien plutôt pour prendre leur retraite de manière anticipée (Fast et al., 2013). À cet effet, les PPA des provinces et territoires canadiens, mis à part le Québec, semblent bénéficier d'une protection qui réponde à leurs besoins, ainsi qu'aux enjeux qu'elles vivent en milieu de travail. Effectivement, en protégeant les PPA à même leurs lois sur les droits de la personne, les provinces et territoires canadiens, mis à part le Québec, imposent une obligation d'accommodement aux employeurs, lorsqu'une mesure organisationnelle devient incompatible avec les responsabilités d'aidant d'un travailleur. Les lois sur les droits de la personne des provinces et territoires canadiens, mis à part le Québec, protègent notamment contre la démission forcée que certaines PPA vivent lorsque leurs responsabilités d'aidant deviennent trop importantes et que leur employeur ne peut les accommoder ou refuse de le faire. De telles situations sont d'ailleurs rapportées dans la jurisprudence analysée<sup>296</sup>. L'obligation d'accommodement rattachée à la protection contre la discrimination représente donc une protection majeure pour les PPA des autres provinces et territoires canadiens.

Ainsi, ailleurs au Canada, du moment où un employé exerce un droit prévu, un employeur a l'obligation d'accommoder le travailleur, à moins que la mesure

---

<sup>295</sup> *Supra*, note 180 au para 88.

<sup>296</sup> *Supra*, note 47 ; *Supra*, note 199 ; *Supra*, note 208.

d'accommodement représente une contrainte excessive (Bosset, 2007). À ce moment, le fardeau de preuve incombe à l'employeur. Selon les décisions analysées, il semble difficile de rencontrer le fardeau de preuve de l'employeur pour se décharger de son obligation d'accommodement. À cet effet, dans les décisions analysées, aucun employeur n'a rencontré son fardeau de preuve en justifiant une contrainte excessive l'empêchant de mettre en place une mesure d'accommodement<sup>297</sup>. Il importe toutefois de garder en tête que la recherche d'accommodement est une responsabilité partagée entre le travailleur et l'employeur<sup>298</sup>. Le travailleur comme l'employeur doivent participer à l'exercice de recherche d'une entente<sup>299</sup>. Par ailleurs, certaines PPA, malgré qu'elles aient pu vivre de la discrimination en milieu de travail, n'ont pu avoir gain de cause, parce qu'elles n'ont pas participé à la recherche ou à la proposition d'accommodement<sup>300</sup>.

Au Québec, étant donné que le statut familial n'est pas un motif de discrimination protégé par la *Charte québécoise*, la décision d'offrir une mesure d'accommodement, ou de faire preuve de « tolérance raisonnée » (Bosset, 2009), revient à l'employeur. La littérature soulève néanmoins que la décision d'accommoder un employé dépend largement de la légitimité perçue des employeurs (Gagnon et al., 2018). À cet effet, le lien unissant la PPA et la personne aidée influence cette légitimité perçue et donc le choix d'accommoder (Gagnon et al., 2018). En général, un parent d'enfant qui présente une incapacité verra sa demande d'accommodement acceptée (67,1 %), comparativement à une PPA qui apporte du soutien à un ami (34,4 %) (Gagnon et al., 2018). Néanmoins, une proportion non négligeable (16 %) de PPA apporte du soutien à une personne avec qui elle n'a pas de lien familial (Sinha, 2013). Les recherches antérieures nous amènent à croire que les PPA d'amis, de voisins ou de collègues risquent davantage de se sentir lésées dans leur milieu de travail lorsque leurs responsabilités professionnelles deviennent incompatibles avec leurs responsabilités d'aidant

---

<sup>297</sup> *Supra*, note 47 ; *Supra*, note 52 ; *Supra*, note 71.

<sup>298</sup> *Ibid.*

<sup>299</sup> *Ibid.*

<sup>300</sup> *Supra*, note 131; *Supra*, note 139.

(Gagnon et al., 2018). Par ailleurs, toutes les décisions analysées concernent une PPA qui apporte du soutien à un membre de sa famille.

Il ne semble pas y avoir de différence entre les protections offertes aux PPA en emploi d'une même province ou territoire selon qu'elles soient syndiquées ou non. La principale divergence semble reposer dans l'organe décisionnel qui traitera la plainte de la PPA. Néanmoins, bien que dans une même province ou un même territoire, les PPA syndiquées et non syndiquées bénéficient des mêmes protections par la loi, la nature même de la protection offerte aux PPA au Québec, soit les 10 jours prévus à l'article 79.7 LNT<sup>301</sup> amène une différence de traitement selon le type d'organisation. À cet effet, la législation québécoise ne prévoit pas de rémunération pour les 10 journées de congé prévues à l'article 79.7 LNT. Toutefois, un travailleur à l'emploi depuis au moins trois mois et dont le contrat de travail ou la convention collective ne prévoit pas de congés plus généreux que ceux prévus par la LNT peut demander que ses deux premières journées de congé pour responsabilités d'aidant soient payées (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). Le cas échéant, ces journées d'absence rémunérées sont déduites de sa banque d'absences rémunérées pour maladie ou accident non lié au travail, pour don d'organe ou de tissus, ainsi que pour violence conjugale, à caractère sexuel ou acte criminel (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). C'est donc dire qu'une personne soumise aux conditions d'emploi minimalement prévues par la loi ne bénéficie que de deux jours d'absence rémunérés par an, mis à part ses vacances (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2023). En revanche, certaines conventions collectives prévoient des protections élargies et plus avantageuses pour les travailleurs que celles prévues notamment par la LNT. À cet effet, certaines PPA en emploi invoquent des clauses de leurs conventions collectives en matière de conciliation travail-proche aidance<sup>302</sup>. Il semble également exister certaines clauses permettant aux travailleurs d'avoir ce type de congé rémunéré. Pensons notamment aux congés personnels. Par ailleurs, deux décisions identifiées lors de la collecte, mais non retenues pour l'analyse, rapportent des situations où

---

<sup>301</sup> *Supra*, note 6.

<sup>302</sup> *Supra*, note 49.

une convention collective prévoit des protections plus avantageuses que celles prévues notamment par la LNT en matière de congés personnels ou familiaux<sup>303</sup>. À cet égard, les PPA non syndiquées ou dont le contrat de travail ne prévoit pas de congés supplémentaires n'ont d'autre choix que de prendre des congés sans solde pour soutenir leurs proches. Sachant que les PPA canadiennes s'absentent en moyenne entre huit et neuf jours annuellement, cette inégalité entre les PPA syndiquées et non syndiquées peut contribuer à les maintenir dans une situation de précarité et de vulnérabilité financière (Fast, 2015). Cette vulnérabilité est par ailleurs soulevée dans la littérature, de même que dans la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*<sup>304</sup>.

L'analyse permet de mettre en lumière les divergences entre les lois sur les droits de la personne des provinces et territoires canadiens et celles du Québec. À cet effet, les PPA québécoises bénéficient d'une protection beaucoup plus restreinte pour concilier leur emploi et leurs obligations d'aidant. Par ailleurs, l'absence de protection contre la discrimination basée sur le statut familial au Québec remet donc le choix d'accommoder ou non entre les mains des employeurs, qui semblent baser leurs décisions sur des critères subjectifs et variables (Gagnon et al., 2018). Les 10 jours de congé prévus à l'article 79.7 LNT<sup>305</sup> semblent représenter un premier pas vers la protection des PPA en emploi au Québec. Cette protection ne semble toutefois pas pallier les difficultés vécues par les PPA en emploi, soit le besoin de flexibilité (Sinha, 2013) ou les démissions « forcées » lorsque les accommodements proposés ne permettent pas aux PPA de concilier travail et proche aidance (Fast et al., 2013). La prochaine section présente les contributions scientifiques et pratiques de l'étude.

---

<sup>303</sup> *Syndicat des pompiers et pompières du Québec – section locale de Saint-Jérôme c Saint-Jérôme (Ville)*, 2020 54917 (QC SAT) ; *Syndicat des travailleurs de Les Produits Gilbert c Produits Gilbert Inc.*, 2020 39219 (QC SAT).

<sup>304</sup> *Supra*, note 1.

<sup>305</sup> *Supra*, note 6.



## 4.2 CONTRIBUTIONS SCIENTIFIQUES ET PRATIQUES DE L'ÉTUDE

Cette étude a une pertinence sociale conceptuelle (Barthélemy, 2012; Bourgeois, 2016) pour les employeurs, les personnes proches aidantes (PPA), les dirigeants et les décideurs. À cet effet, elle contribue aux connaissances au sujet des enjeux vécus par les PPA en emploi au Québec en permettant de documenter de façon assez précise les écarts entre les protections disponibles au Québec et celles des autres provinces et territoires canadiens. Les résultats permettent de mieux comprendre le contexte de la proche aide en milieu de travail au Québec et ailleurs au Canada. L'analyse amène ainsi des pistes de réflexion pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs qui doivent également concilier des responsabilités d'aidant.

Cette étude est particulièrement pertinente pour les législateurs. Par le passé, des recherches ont permis d'identifier certaines lacunes dans la législation québécoise en matière de protection du lien d'emploi des PPA (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020). Cette nouvelle étude permet toutefois d'élargir la réflexion au sujet des enjeux vécus par les travailleurs PPA au Québec, en identifiant les mécanismes légaux qui protègent leur lien d'emploi. Elle permet donc de guider la prise de décision politique, légale et organisationnelle, en ouvrant la voie notamment à d'éventuelles modifications législatives.

Dans le milieu du travail, cette étude met en lumière l'importance de la reconnaissance des PPA. Étant donné qu'au Québec, la décision d'accommoder ou non un travailleur est étroitement influencée par la légitimité perçue de l'employeur, il importe de faire connaître la proche aide au grand public, ainsi qu'aux employeurs. Le contexte social actuel de pénurie de main-d'œuvre (Jalette, 2023), de vieillissement de population (Simard, 2019) et de virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996; Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b) risque d'amener plus de travailleurs québécois à devoir concilier travail et proche aide au cours des prochaines années. Il est donc pertinent de réfléchir à ces enjeux pour

limiter les conséquences subies tant par les PPA, que par les employeurs et la société québécoise.

L'identification des divergences entre les recours légaux disponibles pour les PPA au Québec et ceux des autres provinces et territoires canadiens met en exergue le peu de protections offertes aux PPA au Québec pour protéger leur lien d'emploi et faciliter la conciliation entre le travail et la proche aidance. Ces résultats sont particulièrement pertinents pour les gestionnaires qui doivent actuellement choisir d'accommoder ou non les PPA au cas par cas. Les résultats amènent aussi une contribution originale pour les législateurs, qui pourraient éventuellement revoir les protections légales offertes aux PPA au Québec. Surtout, les résultats, en appui à la littérature consultée, montrent que la reconnaissance des PPA et de leur apport est primordiale pour leur permettre de concilier leurs obligations personnelles et professionnelles. La prochaine section présente la conclusion de ce travail de recherche, notamment ses forces et ses limites, ainsi que des futures avenues de recherche.

## CONCLUSION GENERALE

La recherche permet de tirer certains constats quant aux recours légaux disponibles pour les personnes proches aidantes (PPA) en emploi selon la province ou le territoire canadien. D'abord, l'analyse met en lumière des distinctions marquées entre les protections offertes aux PPA au Québec en comparaison aux autres provinces et territoires canadiens. À cet effet, les lois sur les droits de la personne des différentes provinces et territoires canadiens offrent toutes une protection similaire contre la discrimination des PPA, par le biais du motif de discrimination basé sur le statut familial. En ce sens, les PPA canadiennes, à l'exception de celles demeurant au Québec, semblent toutes jouir de cette protection contre la discrimination en emploi, qui leur permet également de bénéficier d'accommodements en milieu de travail. En revanche, les PPA en emploi au Québec disposent certes de 10 journées de congé annuellement<sup>306</sup>, mais ne peuvent invoquer leur statut familial comme motif de discrimination interdit, comme c'est le cas dans les autres provinces et territoires canadiens. Les gestionnaires québécois peuvent tout de même octroyer, à leur guise, certaines mesures de conciliation. Leur octroi semble toutefois se faire de manière arbitraire et au cas par cas (Gagnon et al., 2018), faisant en sorte que ces mesures ne sont pas accessibles à toutes les PPA. Il semble ainsi y avoir une incompatibilité entre les besoins des PPA en emploi au Québec, notamment le besoin de flexibilité (Sinha, 2013), et les mécanismes leur permettant de faciliter cette conciliation et de maintenir leur lien d'emploi.

La conclusion de ce travail de recherche se divise en deux temps. D'abord, les forces et limites de l'étude sont mises en lumière. Cette réflexion permet d'orienter de futurs choix méthodologiques. Puis, des avenues de recherche concluent ce travail. Ces réflexions et propositions permettent d'orienter de futurs projets de recherche portant sur le thème de la proche aidance en milieu de travail.

---

<sup>306</sup> *Supra*, note 6.

La recherche tire sa force dans la construction de nouvelles connaissances à partir des résultats obtenus (Avenier & Gavard-Perret, 2018). Des études antérieures ont permis de brosser un portrait général du phénomène de la proche aidance en milieu de travail au Canada. Cette recherche permet toutefois de nuancer le phénomène selon la province ou le territoire, mais également en y intégrant la dimension temporelle. De plus, en optant pour l'examen de sources documentaires, la majorité des biais habituellement présents lors d'une étude qualitative ont pu être écartés (Doucet, 2002; Sabourin, 2009). Notamment, l'analyse de la documentation écrite élimine la réaction du sujet et du chercheur dans le processus de collecte d'information, ce qui assure une meilleure objectivité (Doucet, 2002). Enfin, la recherche permet de combler le vide actuel de données sur le sujet (Trudel et al., 2007). À cet effet, certaines études antérieures ont mentionné le manque de protections légales pour les PPA en emploi au Québec, en comparaison avec les autres provinces et territoires canadiens (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020). Toutefois, aucune, à notre connaissance, n'avait permis de documenter le phénomène ni de comparer les recours légaux disponibles pour les PPA au Québec avec ceux disponibles dans le reste du Canada. Malgré ses apports, la présente recherche n'est pas une étude de grande envergure ou approfondie. En ce sens, elle sert principalement de base pour orienter les recherches futures.

Cette étude présente également certaines limites. D'abord, la méthodologie privilégiée ne permet pas de valider ou d'invalider une hypothèse ou une théorie, mais plutôt d'étudier un sujet peu connu (Giordano & Jolibert, 2016). Ainsi, les conclusions tirées demeurent subjectives et ne peuvent être généralisées (Giordano & Jolibert, 2016). De plus, compte tenu de la quantité de documentation recueillie, l'analyse pour cette recherche requiert un travail colossal pour distinguer l'information utile et pertinente pour répondre à la question à l'étude (Loiseau, 2019; Sabourin, 2009). La quantité d'information recueillie demande donc un tri et une sélection d'information qui peuvent exercer une influence sur les résultats analysés et les conclusions tirées.

Étant donné la nature exploratoire de la recherche, elle permet d'identifier plusieurs avenues de recherche. Cette étude ouvre la voie à des recherches futures dans une multitude de disciplines rattachées au travail et à l'emploi, notamment le droit, la politique, ainsi que le management.

D'un point de vue légal, il pourrait être pertinent d'examiner dans une future recherche la pertinence d'une modification législative visant à élargir les protections disponibles pour les PPA en emploi au Québec. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse a revendiqué, lors des consultations entourant le projet de loi n°176, l'ajout du motif de discrimination basé sur le statut familial à la *Charte québécoise* (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018). Malgré cette recommandation, l'ajout n'a pas été fait. Une prochaine étude pourrait donc se pencher sur la pertinence d'une telle modification, amenant potentiellement l'Assemblée nationale à revenir sur sa décision.

D'un point de vue social et politique, il serait judicieux d'étudier le lien entre les protections légales offertes aux PPA en emploi et les valeurs sociétales. À cet effet, prendre soin des aînés et des personnes vulnérables n'est pas une préoccupation ou une valeur sociétale « forte » dans les pays occidentaux en comparaison avec d'autres pays, notamment les pays d'Asie (Ng et al., 2016). Il apparaîtrait par ailleurs intéressant d'étudier si cette valeur moins « forte » a un impact sur la légitimité perçue des PPA, sur leur reconnaissance et sur la valorisation de leur apport. En général, les politiques sociales, légales et organisationnelles sont à la remorque des préoccupations sociales. Dans un contexte de vieillissement de la population (Simard, 2019), de pénurie de main-d'œuvre (Jalette, 2023) et de virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996; Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023b), il pourrait être pertinent d'étudier l'impact de ces changements sociaux et politiques sur les protections des PPA, notamment celles en emploi.

Puis, en contexte de travail et d'emploi, il s'avèrerait intéressant d'étudier les démarches actuellement entreprises par les employeurs et les gestionnaires pour comprendre et composer avec la proche aide en milieu de travail. Cette reconnaissance et sensibilisation sont essentielles pour faciliter la conciliation entre le travail et la proche

aidance. Également, bien que des recherches antérieures aient permis d'étudier le point de vue des gestionnaires par rapport aux travailleurs proches aidants (Gagnon et al., 2018), il serait pertinent d'étudier l'évolution de ces perceptions en contexte de pénurie de main-d'œuvre (Jalette, 2023), de vieillissement de la population (Simard, 2019) et de virage ambulatoire (Gagnon-Hotte et al., 1996; Giguère, 2023; Girard-Bossé, 2023a, 2023b). Par l'adoption de la *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*<sup>307</sup>, le Gouvernement du Québec montre une volonté d'améliorer les conditions des aidants. D'autres orientations politiques, notamment celles valorisant le « vieillir chez soi » (Gouvernement du Québec, 2012), reflètent une volonté ministérielle, mais également sociale, de favoriser le maintien à domicile des aînés en perte d'autonomie, ce qui semble correspondre à la volonté de ces derniers. La société québécoise semble ainsi vouloir miser davantage sur les solidarités familiales (Regroupement des aidants naturels du Québec, 2017) pour appuyer ces orientations, en opposition à une prise en charge institutionnelle. Dans ce contexte, on peut s'attendre à une hausse de la proportion des PPA au Québec au cours des prochaines années. Sachant qu'une très forte majorité de PPA sont en âge de travailler (environ 87 % sont âgées entre 15 et 65 ans (Sinha, 2013)), cette hausse risque d'avoir un impact sur leur emploi rémunéré, ainsi que sur les organisations où elles travaillent. Face à cette possible augmentation, les gestionnaires ont tout intérêt à revoir leurs stratégies de gestion des ressources humaines, d'abord pour favoriser l'attraction et la rétention des PPA en emploi, mais également pour favoriser l'égalité des chances et de traitement au sein d'une main-d'œuvre hétérogène. Sachant que les enjeux de proche aidance en contexte d'emploi touchent davantage les femmes que les hommes (Fast, 2015; Fast et al., 2013; Gagnon & Beaudry, 2018; Van Pevenage & Reiss, 2020), il est impératif de s'intéresser aux défis actuels et de mettre en place des mesures organisationnelles pour éviter leur exclusion et un recul de leurs conditions sociales.

---

<sup>307</sup> *Supra*, note 1.

## ANNEXES

## ANNEXE I - GRILLE D'ANALYSE

Décision	Province/ Territoire	Tribunal (ou autre organe décisionnel)	Année	Présence syndicale	Lien entre la PPA et l' aidé(e)	Prétentions de la PPA	Faits	Décision rendue	Justification	Indemnités et autres réparations



## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### ARTICLES DE DICTIONNAIRE

- Banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada. (2015). Recours. In *Banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada*. [https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&i=1&srchtxt=recours&codom2nd\\_wet=1#resultrecs](https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&i=1&srchtxt=recours&codom2nd_wet=1#resultrecs)
- Office québécois de la langue française. (2022). *Résultats pour proche aidant*. Office québécois de la langue française. [https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/resultats-de-recherche?tx\\_solr%5Bq%5D=proche+aidant&tx\\_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=type\\_stringM%3AAbdl&tx\\_solr%5Bfilter%5D%5B1%5D=type\\_stringM%3Aagdt](https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/resultats-de-recherche?tx_solr%5Bq%5D=proche+aidant&tx_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=type_stringM%3AAbdl&tx_solr%5Bfilter%5D%5B1%5D=type_stringM%3Aagdt)
- Reid, H. (2022a). *Arrêt de principe*. <https://dictionnaireid.caij.qc.ca/recherche#q=arr%C3%AAt&t=edictionnaire&sort=relevancy&m=search&i=3&bp=results&nq=true>
- Reid, H. (2022b). Recours. In *Dictionnaire Reid de droit québécois et canadien*. <https://dictionnaireid.caij.qc.ca/recherche#q=recours&t=edictionnaire&sort=relevancy&m=search>

### ARTICLES DE PRESSE

- Giguère, U. (2023, mai 1). Québec déploie l'hospitalisation à domicile dans huit CISSS et CIUSSS. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/790151/quebec-deploie-l-hospitalisation-a-domicile-dans-huit-cisss-et-ciuss>
- Girard-Bossé, A. (2023a, mars 29). Hôpital général juif: Le service d'hospitalisation à domicile ne cesse de grandir. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/sante/2023-03-29/hopital-general-juif/le-service-d-hospitalisation-a-domicile-ne-cesse-de-grandir.php>
- Girard-Bossé, A. (2023b, mai 1). Hospitalisation à domicile: De nouveaux projets à Montréal et Québec dès cet été. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/sante/2023-05-01/hospitalisation-a-domicile/de-nouveaux-projets-a-montreal-et-quebec-des-cet-ete.php>
- R. Smith, J. (2022, mai 25). BC Supreme Court clarifies family status discrimination test. *Canadian HRReporter*. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/employment-law/bc-supreme-court-clarifies-family-status-discrimination-test/366913>

## ARTICLES SCIENTIFIQUES

- Barel, Y., & Frémeaux, S. (2013). Le management du travail, condition de réussite du management de la diversité. *Management & Avenir*, 8(66), 85-102.
- Barthélemy, J. (2012). Pour une recherche en gestion conciliant rigueur et pertinence. *Revue française de gestion*, 9(228-229), 269-283.
- Beaudry, C., Gagnon, M., & Deschênes, A.-A. (2019). Quand la perception des employeurs à l'égard des personnes immigrantes influence leurs pratiques de gestion de la diversité. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(4), 674-696. <https://doi.org/10.7202/1066830ar>
- Bosset, P. (2009). Droits de la personne et accommodements raisonnables : Le droit est-il mondialisé? *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 62(1), 1. <https://doi.org/10.3917/riej.062.0001>
- Cornet, A., & El Abboubi, M. (2012). Gérer la diversité dans le secteur public : Pratiques et conditions de succès: *Gestion*, Vol. 37(4), 57-66. <https://doi.org/10.3917/riges.374.0057>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Gagnon, M., & Beaudry, C. (2018). Portrait des proches aidants en emploi : Question d'y voir plus clair. *Carrefour RH*. <https://carrefourrh.org/ressources/science-rh/articles/2018/12/portrait-des-proches-aidants-en-emploi>
- Gagnon, M., & Beaudry, C. (2019). Le bras de fer de la conciliation vie professionnelle-responsabilités de soins des aidantes en emploi : Entre équilibre et décrochage. *Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, 32, Article 32. <https://journals.openedition.org/efg/7858>
- Gagnon, M., Beaudry, C., & Boies, J. (2018). L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : Vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés. *Ad machina*, 2, Article 2. <https://doi.org/10.1522/radm.no1.915>
- Gagnon-Hotte, L., Ouellet, H., Poirier, G., St-Denis, J., Thibodeau, R., & Tousignant, L. (1996). Le virage ambulatoire et le service social en milieu de santé. Réflexions et propositions. *Service social*, 45(3), 175. <https://doi.org/10.7202/706744ar>

- Giordano, Y., & Jolibert, A. (2016). Pourquoi je préfère la recherche quantitative. Pourquoi je préfère la recherche qualitative. *Revue Internationale PME*, 29(2), 7-17.
- Guillemette, F., Luckerhoff, J., Plouffe, M.-J., & Fall, O. T. (2021). La recherche qualitative : Une analyse du vécu humain. Clarification conceptuelle à partir de nos recherches avec des personnes marginalisées. *Enjeux et société*, 8(1), 10-35. <https://doi.org/10.7202/1076534ar>
- Haas, A., & Shimada, S. (2014). Les politiques de gestion de la diversité dans les organisations : Proposition de typologie à l'usage des chercheurs et des entreprises. *Management international*, 18(2), 14-21. <https://doi.org/10.7202/1024190ar>
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis\*. *Fiscal Studies*, 41(3), 623-651. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12245>
- Jalette, P. (2023). Québec. Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre: *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 181(1), 3-16. <https://doi.org/10.3917/chii.181.0003>
- Jean, K. (2000). La Gestion de la diversité : Caractéristiques et implantation. *Interactions*, 4(2), 233-261.
- Kristal, T., & Yaish, M. (2020). Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). *Research in Social Stratification and Mobility*, 68, 100520. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100520>
- Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T., & Skuterud, M. (2020). Initial Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Canadian Labour Market. *Canadian Public Policy*, 46(S1), S55-S65. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-049>
- Loiseau, H. (2019). L'observation documentaire à l'ère du cyberspace. *Recherches qualitatives, Hors série*(24), 20-35.
- Marchand, L. (2007). *La Loi sur l'équité salariale—10 ans déjà, 10 ans seulement.pdf*. 105-123.
- Ng, H. Y., Griva, K., Lim, H. A., Tan, J. Y. S., & Mahendran, R. (2016). The burden of filial piety : A qualitative study on caregiving motivations amongst family caregivers of patients with cancer in Singapore. *Psychology & Health*, 31(11), 1293-1310. <https://doi.org/10.1080/08870446.2016.1204450>
- Qian, Y., & Fuller, S. (2020). COVID-19 and the Gender Employment Gap among Parents of Young Children. *Canadian Public Policy*, 46(S2), S89-S101. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-077>

Robert, C., & Vallée, G. (2005). Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : Une étude comparative exploratoire. *Les Cahiers de droit*, 41(1), 95-146. <https://doi.org/10.7202/043594ar>

Sauvé, J.-S. (2015). L'interdiction de discriminer les personnes trans\* dans la Charte des droits et libertés de la personne : Pour son amélioration par l'ajout de l'« identité de genre » et de l'« expression de genre » à la liste des motifs de distinction illicites. *Enfances, Familles, Générations*, 23, 108-126. <https://doi.org/10.7202/1034203ar>

Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? *Recherches qualitatives, Hors série*(5), 99-111.

Searle, D. (2016). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Côté : Vers l'avènement d'une protection contre la discrimination pour les proches aidants. *Revue Juridique étudiante de l'Université de Montréal*, 2.1, 25.

Simard, M. (2019). Le vieillissement de la population et la décroissance démographique en milieu rural : Un défi pour le développement territorial des petites localités du Québec. *Cahiers québécois de démographie*, 48(2), 107-134. <https://doi.org/10.7202/1074178ar>

Tremblay, D.-G., & Mathieu, S. (2020). Concilier emploi et famille en temps de pandémie : Les résultats d'une recherche au Québec. *Les Politiques Sociales*, n° 3-4(2), 75-93. <https://doi.org/10.3917/lps.203.0075>

Trudel, L., Simard, C., & Vornax, N. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire? *Recherches qualitatives*, 5, 38-45.

## **LIVRES ET CHAPITRES DE LIVRES**

Arcand, M., & Brissette, L. (2020). *Accompagner les proches aidants Guide à l'intention des intervenants psycho-sociaux* (L'Harmattan). L'Harmattan.

Avenier, M.-J., & Gavard-Perret, M.-L. (2018). Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique. In *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion* (3ème, p. 5-45). Pearson.

Beaudry, C., Gagnon, M., & Deschenaux, F. (2022). La Gestion collective et proactive de la diversité : Clé de voûte de la rétention organisationnelle des personnes immigrantes récentes. In C. Beaudry & M. Gagnon, *Diversité en milieu de travail : De l'exclusion à l'inclusion* (JFD Éditions, p. 209-233). JFD Éditions.

- Bosset, P. (2007). Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable. In *Les Accommodements raisonnables : Quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous* (p. 20). Éditions Yvon Blais.
- Bourgeois, I. (2016). La Formulation de la problématique. In B. Gauthier & I. Bourgeois, *Recherche sociale—De la problématique à la collecte de données* (6ème, p. 50-75). Presses de l'université du Québec.
- Bourhis, A., & Chênevert, D. (2019). *À vos marques, prêts, gérez ! La GRH pour gestionnaires* (2ème édition). Pearson ERPI.
- Doucet, H. (2002). La recherche qualitative. In *L'Éthique de la recherche* (p. 225-248). Presses de l'Université de Montréal.
- Sabourin, P. (2009). L'Analyse de contenu. In B. Gauthier, *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données* (5ème, p. 415-444). Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2018). *Pour une meilleure articulation des temps sociaux tout au long de la vie : L'aménagement et la réduction du temps de travail* (4e éd). Université TÉLUQ.
- Tremblay, D.-G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4e édition). Presses de l'Université du Québec.

#### **LITTÉRATURE GRISE**

- Beaudry, C., Deschênes, A.-A., Sanni Yaya, M., Ouellet, S., & Lamarche, V. (2023). *Recherche-action sur l'équité, la diversité, l'inclusion (EDI) et les inégalités en emploi*.  
[https://www.uqar.ca/uqar/professeurs/gestion/beaudry\\_catherine/recherche\\_action\\_edi\\_beaudry\\_deschenes\\_sanni\\_yaya.pdf](https://www.uqar.ca/uqar/professeurs/gestion/beaudry_catherine/recherche_action_edi_beaudry_deschenes_sanni_yaya.pdf)
- Charest, É. A. (2012). *Programme d'accès à l'égalité : Réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination*. Université de Montréal.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2018). *Mémoire à la commission de l'économie et du travail de l'assemblée nationale 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 famille-travail* (p. 76). Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2019). *Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le*

*racisme et la discrimination systémiques* (p. 131). Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2020). *Recruter sans discriminer. Guide de l'employeur* (p. 40). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2022). *Guide sur l'obligation d'accommodement raisonnable destiné aux décideurs – 14 motifs interdits de discrimination*.  
<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html>

Conseil du statut de la femme. (2018). *Les Proches aidantes et les proches aidants au Québec Analyse différenciée selon les sexes*. [https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por\\_proches\\_aidants20180419\\_web.pdf](https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por_proches_aidants20180419_web.pdf)

Fast, J. (2015). Caregiving for older adults with disabilities : Present costs, future challenges. *IRPP Study*, 58, 36.

Fast, J., Keating, N., Lero, D. S., Eales, J., & Duncan, K. (2013). *The economic costs of care to family/friend caregivers : A synthesis of findings* (p. 21). Employment and Social Development Canada.

Hermus, G., Stonebridge, C., Thériault, L., & Bounajm, F. (2012). *Home and Community Care in Canada : An Economic Footprint*. Conference Board of Canada.

Institut de la statistique du Québec. (2018). *Les personnes proches aidantes au Québec en 2018*. Institut de la Statistique du Québec.  
<https://statistique.quebec.ca/fr/document/proche-aidance-quebec-2018/publication/personnes-proches-aidantes-quebec-2018>

Lero, D. S., 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.

Regroupement des aidants naturels du Québec. (2017). *Les personnes proches aidantes : Entre solidarités familiales et précarité sociale. Avis présenté au Conseil du statut de la femme dans le contexte de la consultation sur l'organisation des soins et des services aux personnes âgées et à leurs proches*. <https://procheaidance.quebec/wp-content/uploads/2021/07/AVIS-CSF-RANQ-mai-2017.pdf>

Regroupement des aidants naturels du Québec. (2018). *Valoriser et épauler les proches aidants, ces alliés incontournables pour un Québec équitable. Stratégie nationale de soutien aux proches aidants* (p. 41). Regroupement des aidants naturels du Québec.

Sinha, M. (2013). *Portrait des aidants familiaux, 2012*. Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone.

Van Pevenage, I., & Reiss, M. (2020). *Entre les services, les bonnes pratiques et les mesures : Mise en perspective du soutien aux personnes proches aidantes* (p. 140). Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest de l'Île de Montréal. [https://www.creges.ca/wp-content/uploads/2022/08/2020-10-06-mandat-PPA-Rapport-final\\_final.pdf](https://www.creges.ca/wp-content/uploads/2022/08/2020-10-06-mandat-PPA-Rapport-final_final.pdf)

## PAGES WEB

[Descriptions de services]. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/montant-aidants-naturels.html>

Alberta Human Right's Commission. (2017, novembre). *Family and Marital Status*. Alberta Human Right's Commission. [https://albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins\\_sheets\\_booklets/sheets/protected\\_grounds/Pages/family\\_and\\_marital\\_status.aspx](https://albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins_sheets_booklets/sheets/protected_grounds/Pages/family_and_marital_status.aspx)

Agence du revenu du Canada. (2023, janvier 24). *Crédit canadien pour aidant naturel*

Clarke, G. T., & Blanchette, M. (2020, novembre 23). *MISE À JOUR – Discrimination fondée sur la situation familiale : Les critères d'évaluation continuent de différer au Canada*. Stikeman Elliott. <https://www.stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Discrimination-fondée-sur-la-situation-familiale-les-criteres-d-evaluation-continuent-de-differer-au-Canada>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. (2023, mars). *Obligations parentales ou familiales*. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/obligations-parentales-familiales>

Gouvernement de l'Ontario. (2023). *Crédits d'impôt et prestations pour les particuliers | ontario.ca*. <http://www.ontario.ca/fr/page/credits-dimpot-et-prestations-pour-les-particuliers>

Gouvernement du Canada. (2023, mai 2). *Prestations pour proches aidants et congés*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>

Gouvernement du Manitoba. (2023). *Crédit d'impôt pour soignant primaire*. Province du Manitoba - Finances. <https://www.gov.mb.ca/finance/>

- Government of Nova Scotia. (2021). *Caregiver Benefit*. Nova Scotia. <https://novascotia.ca/dhw/ccs/caregiver-benefit.asp>
- Human Rights Commission Newfoundland and Labrador. (2023). *Legal Definitions*. Newfoundland and Labrador Human Rights Commission. <https://thinkhumanrights.ca/legal-questions/>
- L'Appui pour les proches aidants. (2022). *Proche aidant, ou aidant naturel?* <https://www.lappui.org/fr/je-suis-aidant/etre-proche-aidant/connaitre-les-droits-et-les-statuts-du-proche-aidant/proche-aidant-ou-aidant-naturel/>
- New Brunswick Human Rights Commission. (2017). *Guideline on Family Status*. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/Guideline-on-Family-Status.pdf>
- Northwest Territories Human Rights Commission. (2023). *Areas*. Northwest Territories Human Rights Commission. <https://nwthumanrights.ca/your-rights/areas-and-grounds/>
- Nova Scotia Human Rights Commission. (2023). *Interpreting Family Status*. <https://humanrights.novascotia.ca/sites/default/files/InterpretingFamilyStatus.pdf>
- Ontario Human Rights Commission. (2023). *V. Discrimination Based on Family Status*. Ontario Human Rights Commission. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-and-guidelines-discrimination-because-family-status/v-discrimination-based-family-status>
- Revenu Québec. (2023a). *Crédit d'impôt pour personne aidante*. Revenu Québec. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-personne-aidante/>
- Revenu Québec. (2023b). *Personne aidant une personne majeure atteinte d'une déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques*. Revenu Québec. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-personne-aidante/personne-aidant-une-personne-majeure-atteinte-dune-deficience/>
- Revenu Québec. (2023c). *Personne aidante cohabitant avec une personne (autre que son conjoint) qui est âgée de 70 ans ou plus et qui n'est atteinte d'aucune déficience (partie D de l'annexe H)*. Revenu Québec. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-personne-aidante/personne-aidant-un-proche-age-de-70-ans-ou-plus/>
- University of Saskatchewan. (2023). *Guidelines for Accommodating Family Status and Caregiving Obligations due to the COVID-19 pandemic*.



[https://vpfaculty.usask.ca/uofs-guidelines-for-accommodating-family-status-and-caregiving\\_sept-2020.pdf](https://vpfaculty.usask.ca/uofs-guidelines-for-accommodating-family-status-and-caregiving_sept-2020.pdf)

## **PRESENTATIONS**

L'Appui pour les proches aidants. (2023, mars 29). *Portrait des personnes proches aidantes au Québec en novembre 2022*. Journée de l'Appui, Centre Mont Royal.

## **PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES**

Gouvernement du Québec. (2012). *Vieillir et vivre ensemble—Chez soi, dans sa communauté au Québec*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS.pdf>

Gouvernement du Québec. (2021). *Reconnaître et soutenir dans le respect des volontés et des capacités d'engagement—Politique nationale pour les personnes proches aidantes* (p. 84). Ministère de la santé et des services sociaux.

## **CHARTES ET LOIS (INCLUANT LES PROJETS DE LOI)**

### **Alberta**

*Alberta Human Rights Act*, RSA c A-25.5.

### **Canada (Fédéral)**

*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11.

*Loi canadienne sur les droits de la personne* LRC, c H-6.

*Loi constitutionnelle de 1867* (R-U), 30 & 31 Vict, c 3.

### **Colombie-Britannique**

*Human Rights Code*, RSBC c 210.

### **Île du Prince Édouard**

*Human Rights Act*, c H-12.

### **Manitoba**

*The Human Rights Code*, CCSM c H175.

### **Nouveau-Brunswick**

*Loi sur les droits de la personne*, c 171.

### **Nouvelle-Écosse**

*Human Rights Act*, c 214.

## **Nunavut**

*Consolidation of Human Rights Act*, SNU c 12.

## **Ontario**

*Code des droits de la personne*, LRO c H.19.

## **Québec**

*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

*Loi instituant le fonds de soutien aux proches aidants*, c F-3.2.1.1.

*Loi sur les normes du travail*, c N-1.1.

*Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, c R-1.1.

PL 90, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé*, 2<sup>e</sup> sess, 36<sup>e</sup> lég, Québec, 2002 (Sanctionné le 14 juin 2002), LQ 2002, c 33.

## **Saskatchewan**

*The Saskatchewan Human Rights Code*, c S-24.2.

## **Terre-Neuve-et-Labrador**

*Human Rights Act*, SNL c H-13.1.

## **Territoires du Nord-Ouest**

*Loi sur les droits de la personne*, LTN-O c 18.

**Yukon**

*Loi sur les droits de la personne, LRY c 116.*

## **DÉCISIONS**

### **Alberta**

*Lima v Her Majesty the Queen in Right of Alberta*, 2019 AHRC 15, 2019.

### **Canada (fédéral)**

*Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110.

*Edwards v. Canada (Attorney General)*, [1928] S.C.R. 276.

*Hicks v. Human Resources and Skills Development Canada*, 2013 CHRT 20.

### **Colombie-Britannique**

*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, 1999, 3 RCS.

*Health Sciences Assoc. of B.C. v. Campbell River and North Island Transition Society*, 2004 BCCA 260.

### **Nouvelle-Écosse**

*International Union of Elevator Constructors, Local 125 v Otis Canada*, 2013.

### **Ontario**

*Bian v University of Western Ontario*, 2017 HRTO 620, 2017.

*B. v. Ontario (Human Rights Commission)*, 2002 SCC 66.

*Board of Health for the Peterborough County-city Health Unit v Canadian Union of Public Employees, Local 4170*, 2018, 2018.

*Canadian Union of Public Employees, Local 1750 v Ontario (Workplace Safety and Insurance Board), 2012.*

*Devaney v ZRV Holdings Limited, 2012 HRTO 1590, 2012.*

*Joseph v Tecumseh Community Development Corporation, 2019 HRTO 635, 2019.*

*Misetich v Value Village Stores Inc, 2016 HRTO 1229.*

*Rahman v Access Alliance Multicultural and Community Services, 2014 HRTO 1401, 2014.*

*Simpson v Pranajen Group Ltd o/a Nimigon Retirement Home, 2019 HRTO 10.*

## **Québec**

*Beauchesne c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301), 2013 QCCA 2069, 2013.*

*Belisle c 9350-6418 Québec inc, 2021 QCTAT 2063, 2021.*

*Bigeault et 6 619 134 Canada inc, 2019 QCTAT 1364, 2019.*

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Côté, 2015 QCCA 1544*

*Desbiens c 9307-3096 Québec inc, 2021 QCTAT 3, 2021.*

*Esther c Olymel, 2022 QCTAT 1934, 2022.*

*Fraternité des policiers et policières de Mascouche c Mascouche (Ville), 2021.*

*STT du CSSS de Laval (CSN) c CSSS de Laval, 2009 76 324 (QC SAT).*

*Syndicat des pompiers et pompières du Québec – section locale de Saint-Jérôme c Saint-Jérôme (Ville), 2020 54 917 (QC SAT).*

*Syndicat des travailleurs de Les Produits Gilbert c Produits Gilbert Inc., 2020 39219 (QC SAT).*

*Unifor Section Locale 184 c Silicium Québec Sec, 2020 62 890 (QC SAT).*

*Union Des Employé(e)s De Service - Local 800 c Charl-pol Saguenay Inc, 2015 65986 (QC SAT), 2015.*

*Valcourt c Groupe Lessard inc, 2022 QCTAT 3618, 2022*

*Nguyen et 7 862 563 Canada inc, 2018 QCTAT 5600, 2018.*

*Québec (CNESST) c. Caron, 2018 1 RCS.*

### **Terre-Neuve-et-Labrador**

*SM v St John's (City), 2020 (NL HRC), 2020.*

### **Territoires du Nord-Ouest**

*AB v Yellowknife (City), 2016.*

*AB v Yellowknife (City), 2016b.*

