



# Proches aidants occupant un emploi

PRÉSENTÉ PAR :

LESLIE SANDERSON,

AGENTE NATIONALE DES RELATIONS DE TRAVAIL,  
SEN

# Ordre du jour

**INTRODUCTION**

**OBLIGATIONS LÉGALES**

**LA PANDÉMIE**

**RETOUR AU BUREAU**

**OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES  
D'ADAPTATION**

**MESURES D'ADAPTATION FONDÉES SUR  
LA SITUATION FAMILIALE**

**OPTIONS EN VERTU DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE**

**QUESTIONS**

## Proches aidants occupant un emploi

Qui sont les proches aidants — principalement des femmes ou des personnes s'identifiant comme femmes  
Les proches aidants occupant un emploi prennent soin :

- d'enfants, y compris les enfants qui souffrent d'une maladie chronique ou aiguë
- d'enfants adultes à charge, d'enfants en famille d'accueil, d'enfants d'un parent
- d'un époux ou d'une épouse, qui peut souffrir d'une maladie chronique ou incurable, ainsi que de parents et de membres de la famille âgés.

Statistique Canada indique que les femmes sont huit fois plus susceptibles d'assumer le rôle principal dans les soins apportés aux enfants et sont une fois et demie plus susceptibles d'assumer un rôle de premier plan dans les soins apportés aux adultes.

Au Canada, plus de la moitié des femmes, âgées de 15 ans et plus, prodiguent d'une façon ou d'une autre des soins à des enfants et à des adultes à charge.

## Obligations légales

D'où vient l'obligation légale des proches aidants occupant un emploi à fournir des soins et du soutien?

- Loi provinciale en matière de droit de la famille
- Loi provinciale sur la protection de l'enfance
- Fédérale : Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations
- Ententes ou ordonnances liées aux responsabilités parentales et à la garde
- Tutelle des biens ou prise de décisions d'ordre médical

# Obligations légales

## Article 215 du *Code criminel* du Canada

- ▶ Devoir de fournir les choses nécessaires à l'existence. Fournir les choses nécessaires à l'existence est une obligation légale, et l'omission ou la négligence de remplir cette obligation est punissable d'une infraction mixte.
- **215 (1)** Toute personne est légalement tenue :
  - (a) en qualité de père ou mère, de parent nourricier, de tuteur ou de chef de famille, de fournir les choses nécessaires à l'existence d'un enfant de moins de seize ans;
  - (b) de fournir les choses nécessaires à l'existence de son époux ou conjoint de fait;
  - (c) de fournir les choses nécessaires à l'existence d'une personne à sa charge, si cette personne est incapable, à la fois :
    - (i) par suite de détention, d'âge, de maladie, de troubles mentaux, ou pour une autre cause, de se soustraire à cette charge,
    - (ii) de pourvoir aux choses nécessaires à sa propre existence.

## La pandémie

Le 16 mars 2020, la plupart d'entre nous ont été forcés de travailler à la maison et de s'isoler du monde extérieur.

La pandémie a eu et continue d'avoir des répercussions importantes sur les proches aidants occupant un emploi.

Les femmes ont connu une perte d'emploi plus élevée et une augmentation du nombre d'incidents de violence familiale.

Les femmes ont assumé un plus grand pourcentage des soins donnés aux enfants, des tâches ménagères et des soins donnés aux adultes à charge, tout en continuant à travailler contre rémunération de la maison.

Les proches aidants qui occupaient un emploi rémunéré avaient également à leur charge leurs enfants lorsque les garderies ont été fermées en raison d'éclotions de la COVID et ont dû assumer un rôle de parent et d'enseignant lorsque l'éducation était principalement dispensée de manière virtuelle.

## Retour au bureau

- ▶ Le gouvernement fédéral a commencé à faire retourner la plupart des travailleurs au bureau aux environs de 2021.
- ▶ Au printemps 2023, la fonction publique fédérale a adopté un modèle de travail hybride.
- ▶ Les membres de l'ASPC ont négocié des ententes sur le télétravail dans le cadre du nouveau modèle de travail hybride.
- ▶ Ce nouveau modèle de travail a eu des répercussions importantes sur les proches aidants occupant un emploi, une fois de plus.
- ▶ Cela a forcé bon nombre d'employé·e·s (pour la plupart des femmes) à demander des modalités de travail souples et des mesures d'adaptation fondées sur la situation familiale.

## Retour au bureau — Trois jours par semaine

- ▶ Le 1<sup>er</sup> mai 2024, le SCT a mis à jour l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail qui exige des fonctionnaires de l'administration publique centrale de travailler à leur lieu de travail au moins trois jours par semaine dès le 9 septembre 2024.
- ▶ Comment s'applique le retour au bureau trois jours par semaine : cela dépend du ministère et du pouvoir discrétionnaire du gestionnaire.
- ▶ Les proches aidants doivent prendre de nouvelles dispositions pour fournir des soins et du soutien à leur famille.
- ▶ La demande de modalités de travail souples et de mesures fondées sur la situation de la famille a fortement augmenté.
- ▶ De nouvelles ententes sur le télétravail ont dû être négociées et font encore l'objet de négociations.



# Obligation de prendre des mesures d'adaptation

---

La Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'applique au modèle de travail hybride.

---

Si un employé fait face à de la discrimination relevant des 13 motifs interdits de discrimination énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il peut demander une mesure d'adaptation à son ou à sa gestionnaire ou déposer un grief pour motif de discrimination.

---

Les demandes de mesures d'adaptation doivent être évaluées au cas par cas, compte tenu des faits, des preuves et des circonstances qui peuvent être propres à la personne ou au milieu de travail.

---

En plus des demandes médicales de mesures d'adaptation, bon nombre de proches aidants occupant un emploi demandent à obtenir des mesures d'adaptation fondées sur la situation familiale.

# Mesures d'adaptation fondées sur la situation familiale

La discrimination fondée sur la situation de famille est l'un des motifs de distinction illicite selon la **LCDP** et l'article portant sur la discrimination.

- ▶ Demander des mesures d'adaptation pour ce motif exige une coopération entre l'employeur, l'employé·e et le syndicat.
- ▶ Un·e employé·e qui demande ce type de mesures d'adaptation **doit** :
- ▶ Présenter une demande de mesures d'adaptation à l'employeur en temps opportun.
- ▶ Démontrer qu'il existe une véritable obligation de fournir des soins (un choix ou une préférence personnelle ne suffit pas pour justifier des mesures d'adaptation).
- ▶ Démontrer avoir envisagé des solutions de rechange et des options de proches aidants disponibles comme son époux ou son épouse, des membres de la famille, des ami·e·s ou offertes par l'intermédiaire d'un programme social ou de services de soutien communautaires.
- ▶ Participer à des discussions, envisager des solutions de rechange et convenir de mesures raisonnables d'adaptation en milieu de travail qui répondent à ses besoins, même si les mesures d'adaptation ne sont pas la solution privilégiée.
- ▶ Se préparer à l'imprévu.

## **Vos options en vertu de la convention collective — Où regarder**

- ▶ La plupart des conventions collectives ont un modèle permettant de créer la structure d'une convention collective.
- ▶ Les conditions de travail et les dispositions relatives aux congés font généralement partie de la structure d'une convention collective.
- ▶ La Convention collective des Services des programmes et de l'administration contient le chapitre III, qui porte sur les conditions de travail, et le chapitre IV, qui porte sur les congés.
- ▶ Ces dispositions de la convention collective peuvent offrir des options et une flexibilité qui permettent à un proche aidant qui occupe un emploi de répondre également aux besoins de sa famille.

# Vos options en vertu de la convention collective

Article 25 : conditions de travail

Article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille

Article 42 : congés pour proches aidants

Congés pour proches aidants et prestations pour proches aidants de l'AE de Service Canada

Article 44 : congé payé pour obligations familiales

Article 53 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

Article 54.01  
Congé pour cause de violence familiale

Congé avec étalement du revenu

## **Durée du travail**

### **Article 25.08 Horaire mobile**

Sous réserve des nécessités du service, l'employé·e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé·e choisit.

### **Article 25.09 Horaire variable**

a. l'employé·e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de 5 jours à condition que, au cours d'une période d'au plus 28 jours civils, l'employé·e travaille en moyenne 37,5 heures par semaine.

b. Au cours de chaque période d'au plus vingt-huit (28) jours, l'employé·e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

## Article 41: Congé non payé pour s'occuper de la famille

### Éléments clés :

Aux fins de l'application du présent article, la définition de « famille » figure dans la convention collective en plus de la définition suivante :

une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé·e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé·e.

L'employé·e informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de 3 semaines. La durée totale des congés accordés à l'employé·e en vertu du présent article ne dépassera pas 5 ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

L'employé·e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

## Article 42 : Congé pour proches aidants

- ▶ **Éléments clés :**
- ▶ L'employé·e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de **prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** se verra accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- ▶ Le congé ne peut excéder 26 semaines pour les prestations de compassion, 35 pour les proches aidants d'enfants et 15 semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence.
- ▶ L'employé·e doit aviser l'employeur que sa demande de prestations de l'AE a été acceptée.
- ▶ Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel.

## Prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>

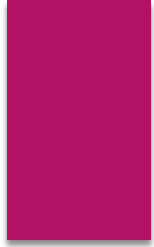
Les prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi vous offrent de l'aide financière lorsque vous vous absentez du travail pour fournir des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie.

Vous pourriez recevoir jusqu'à 55 % de votre rémunération, jusqu'à un maximum de 668 \$ par semaine.

En tant que proche aidant, vous n'avez pas besoin d'être de la même famille que la personne à laquelle vous fournissez des soins ou du soutien ou de vivre avec elle, mais elle doit vous considérer comme un membre de la famille.

Vous pouvez recevoir des prestations pendant les 52 semaines suivant la date à laquelle la personne a été reconnue gravement malade ou blessée ou nécessitant des soins de fin de vie par un médecin ou un infirmier praticien.





---

## Les 3 types de prestations pour proches aidants

<b>Nom de la prestation</b>	<b>Nombre maximal de semaines payables</b>	<b>À qui vous fournissez des soins</b>
Prestations pour proches aidants d'enfants	jusqu'à 35 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de moins de 18 ans
Prestations pour proches aidants d'adultes	jusqu'à 15 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de 18 ans ou plus
Prestations de compassion	jusqu'à 26 semaines	Une personne de tout âge ayant besoin de soins de fin de vie

---

Prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi

## Article 44 : congé payé pour obligations familiales

- ▶ À qui s'applique le congé lié aux obligations familiales :
- ▶ a. l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé·e );
- ▶ b. enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé·e), le petit-fils, la petite-fille;
- ▶ c. le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- ▶ d. le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé·e;
- ▶ e. tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé·e ou avec qui l'employé·e demeure en permanence;
- ▶ f. tout parent avec qui l'employé·e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé·e; ou
- ▶ g. a une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé·e.
- ▶ Le nombre total de jours de congés payés ne dépasse pas 37,5 heures au cours d'une année financière.
- ▶ L'article 44.03 énonce les circonstances dans lesquelles vous pouvez avoir recours à ce congé.

## Article 53 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- ▶ **L'article 53.01** était décrit comme le code 699 (code lié à l'indemnisation) durant la pandémie.
- ▶ L'interprétation de cet article est redevenue beaucoup plus limitée, comme c'était le cas avant la pandémie.
- ▶ En vertu du présent article, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder :
  - ▶ un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé·e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
  - ▶ un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.
- ▶ **L'article 53.02** sera remplacé par l'article 43 à partir du 1<sup>er</sup> avril 2024.
- ▶ Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins 5 jours ouvrables, l'employé·e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus 7,5 heures ou 2 périodes d'au plus 3,75 heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

## Article 54 : congé pour cause de violence familiale

- ▶ Selon l'article 54, la violence familiale constitue toute forme d'abus ou de négligence qu'un·e employé·e ou l'enfant d'un·e employé·e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé·e a ou a eu une relation intime.
- ▶ La violence familiale a eu une incidence importante sur la vie personnelle de l'employé·e, sur sa capacité à se concentrer sur son travail, sur son assiduité au travail ou sur sa capacité à se rendre au travail en toute sécurité.
- ▶ L'employé·e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de pouvoir, à l'égard de ce genre de violence, demander :
  - ▶ i. à obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
  - ▶ ii. à obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
  - ▶ iii. à obtenir des services de counseling;
  - ▶ iv. à déménager de façon temporaire ou permanente; ou
  - ▶ v. à obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou à se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

## Congé avec étalement du revenu (CER)

- ▶ Le congé avec étalement du revenu (CER) ) offre des modalités de travail spéciales vous permettant de prendre un congé payé de longue durée pouvant aller de 5 semaines à 3 mois en étalant votre revenu sur toute l'année. L'étalement du revenu vous permet de continuer à recevoir une partie de votre salaire normal pendant votre congé non payé.
- ▶ Les retenues régulières relatives à la pension et aux autres avantages sociaux seront maintenues, de même que la plupart des primes d'assurance et cotisations.
- ▶ Les employés doivent occuper un emploi pour une période indéterminée. Le CER n'est peut-être pas offert dans tous les milieux de travail.
- ▶ La faisabilité opérationnelle de vos modalités de travail spéciales pour une durée de 12 mois doit être confirmée.
- ▶ Ce ne sont pas toutes les demandes qui sont approuvées.
- ▶ Obtenir ce congé peut prendre jusqu'à 6 semaines.

# Questions