



MAI 2015, N° 2

NOTE DE L'ÉDITEUR : Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre auprès des municipalités depuis plus de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. Depuis 2013, nous publions ce bulletin afin de vous tenir informé de l'actualité juridique. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT FAMILIAL DE L'EMPLOYEUR AU QUÉBEC

Existe-t-il au Québec une obligation d'accommodement familial d'un employeur envers ses employés ?

Me Geneviève Desgagnés, avocate

La question de l'accommodement familial en milieu de travail est devenue un sujet d'actualité au cours des dernières décennies, avec la croissance du nombre de femmes sur le marché du travail, l'implication grandissante des pères dans la vie familiale et l'éclatement de la cellule familiale.

Les tribunaux sont par conséquent sollicités par les employés et les employeurs afin de se prononcer sur l'obligation d'accommodement qu'ont ces derniers lorsque les besoins d'un employé concernant sa situation de famille entrent en conflit avec les exigences de son milieu de travail.

Il importe d'abord de se rappeler que l'obligation fondamentale d'un employé est de fournir sa prestation de travail et donc, de garantir la disponibilité requise par la nature de son emploi.

Ceci ne signifie évidemment pas qu'un employé ne puisse s'absenter occasionnellement pour des raisons familiales⁽¹⁾.

À ce sujet, l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après «L.N.T.») prévoit ce qui suit :

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 soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. (Notre emphase)

Les conditions permettant à un employé de s'absenter occasionnellement sans salaire sont très claires et circonscrites à cet article. L'employé qui veut se prévaloir de cette disposition et qui estime que son employeur l'enfreint pourra déposer une plainte à la *Commission des normes du travail* ou, s'il est syndiqué, un grief⁽²⁾.

Ceci étant dit, est-ce qu'un employeur est tenu d'offrir, à un employé qui le demande, un accommodement pour des raisons familiales plus exigeant que ce que prévoit la L.N.T.?

Il est vrai que l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination fondée sur un des motifs qui y sont énoncés⁽³⁾. Or, la Cour d'appel du Québec, en 2010⁽⁴⁾, a clairement statué que la «situation familiale», la «situation parentale» ou «l'état parental», qui ne sont pas mentionnés à l'article 10, ne sont pas non plus inclus dans la notion d'état civil au sens de cet article.

De ce fait, à l'heure actuelle, un employeur au Québec⁽⁵⁾ n'a pas à accommoder un employé en raison de sa situation familiale au-delà de ce qui est expressément prévu par la L.N.T.

Malgré ce qui précède, nombre d'employés se sont tout de même adressés aux tribunaux afin de communiquer leur situation particulière et afin de tenter de se faire reconnaître une telle obligation d'accommodement familial de la part de leur employeur. Certains de ces cas précis, dont nous reproduisons ci-après les composantes principales, permettent aux employeurs de se positionner face à une demande particulière d'un employé qui souhaite bénéficier d'un tel accommodement.

Par exemple, un jugement rendu en janvier dernier par la *Commission des relations du*

travail dans l'affaire *Bouchard c. 9180-6166 Québec inc. (Honda de la Capitale)*⁽⁶⁾ rappelle que la disposition prévue à l'article 79.1 L.N.T. vise à permettre à un employé de s'absenter **occasionnellement**. Elle ne va pas jusqu'à permettre à une nouvelle maman de retour de congé parental, d'exiger de son employeur qu'il modifie son horaire de travail, qui lui a toujours imposé de travailler également certains soirs, pour lui permettre de concilier ses nouvelles obligations personnelles.

Du même souffle, un employeur n'a pas à confectionner un nouvel horaire ou un horaire particulier pour accommoder un employé qui a des obligations familiales particulières, par exemple, la garde partagée de ses enfants⁽⁷⁾.

Nonobstant ce qui précède, rien n'empêche évidemment un employeur d'accommoder, sur une base ponctuelle ou plus permanente, de son plein gré, un employé qui lui adresserait une telle demande d'accommodement pour des raisons familiales, le tout dans un esprit de saines relations de travail. Toutefois, il conviendrait pour un employeur qui y acquiesce volontairement d'établir certaines balises, idéalement par écrit, par exemple, quant à la durée de l'accommodement dans le temps et quant à sa cessation en cas de besoins d'entreprise. Dans ce dernier cas, il importe de souligner qu'il incombera à l'employeur de donner un préavis raisonnable à l'employé avant de cesser la mesure d'accommodement en question, même si cette éventualité est prévue entre les parties.

Il conviendra également pour l'employeur, avant de permettre un tel accommodement individuel, par souci d'équité, d'anticiper la réponse qu'il offrira à d'autres employés qui lui formuleraient une pareille requête. En effet, un employeur ne pourrait exercer ses droits de direction de façon arbitraire, de mauvaise foi ou de manière discriminatoire en permettant, de manière arbitraire, donc sans raison valable, un accommodement à un employé et en le refusant à un autre.

Dans un cas où un employé s'obstine et se prévaut de congés qui ne sont pas permis par la L.N.T., l'employeur pourra être bien-fondé d'imposer des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, en se conformant au principe de la gradation des sanctions⁽⁸⁾.

Évidemment, nombre de voix se sont élevées dans les dernières années afin de demander une plus grande protection de la situation parentale au Québec, davantage conforme à celle offerte par les lois de certaines autres provinces canadiennes et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, il convient de conclure que l'état du droit au Québec ne reflète de toute évidence pas une telle ouverture, particulièrement depuis le jugement de la Cour d'appel en 2010 qui a fait jurisprudence en la matière.

1. D'autres dispositions de la *Loi sur les normes du travail* prévoient également des congés prolongés en cas de maladie grave par exemple. Il importe de se référer à cette Loi pour un cas particulier ou obtenir plus d'informations.
2. Nombre de conventions collectives prévoient des dispositions plus avantageuses que la *Loi sur les normes du travail* en matière d'absence pour des raisons familiales. Pour cette raison, il convient de se référer au texte précis de la convention collective en milieu syndiqué.

3. Ces motifs sont soit la race, la couleur, le sexe, 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.
4. *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ)*, 2010 QCCA 497.
5. Il importe de souligner que les entreprises de juridiction fédérale doivent se gouverner en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit la discrimination fondée sur la situation familiale.
6. 2015 QCCRT 0031.
7. Voir par exemple les affaires *Université de Montréal et Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186*, D.T.E. 2014T-676 (T.A.) et *Syndicat des travailleurs d'Environnement Godin – CSN et Environnement Godin inc. (Sébastien Patoine)*, D.T.E. 2008T-231.
8. Chaque cas étant un cas d'espèce, il peut être plus prudent de se renseigner auprès d'un professionnel des relations de travail avant d'entreprendre un tel processus.

Le présent bulletin ne constitue pas une opinion juridique. Il vous est communiqué à titre informatif seulement.

CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL :

Me RICHARD AUCLAIR | 450 686-1122 rauclair@deveau.qc.ca

Me LISE BOILY-MONFETTE | 450 686-1122 lmonfette@deveau.qc.ca

Me CLAUDE J. DENIS | 450 686-1122 cdenis@deveau.qc.ca

Me GENEVIÈVE DESGAGNÉS | 450 686-1122 gdesgagnes@deveau.qc.ca

Me FRÉDÉRIK LANGLOIS | 819 243-2616 flanglois@deveau.qc.ca

Me MARIO LAVOIE | 450 686-1122 mlavoie@deveau.qc.ca

Me SYLVAIN LEFEBVRE | 450 686-1122 slefebvre@deveau.qc.ca

Me MARC TREMBLAY | 819 243-2616 mtremblay@deveau.qc.ca

Mme DENYSE VERDY | 450 686-1122 dverdyp@deveau.qc.ca

deveau.qc.ca

SANS FRAIS 1 866 686-1122

© 2015 | Deveau, Gagné, Lefebvre, Tremblay et associés s.e.n.c.r.l. | Tous droits réservés

LAVAL
450 686-1122

OUTAOUAIS
819 243-2616

ROSEMÈRE
450 420-2929

SAINT-JÉRÔME
450 530-7301

RIVE-SUD
450 926-8383

ÎLES-DE-LA-MADELEINE
418 986-4782