


86<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS

*Colloque : Perspective  
interdisciplinaire sur les  
inégalités sociales et de  
genre en santé au travail :  
constats et défis pour  
l'action*

UQAC, Chicoutimi  
10-11 mai 2018

Stéphanie Bernstein et  
Mathilde Valentini

Département des sciences  
juridiques, UQAM



# **Le temps de travail et la vie familiale : Un regard sur l'interaction du droit du travail et du droit de la famille au Québec**

# Nos intuitions initiales

- ▶ Droit de la famille vs droit du travail : prise en compte de l'évolution du rôle des parents
- ▶ Importance de la question de la disponibilité pour travailler vs pour la vie familiale
- ▶ Existe-il un dialogue entre les deux branches de droit?
- ▶ Recherche et réflexions exploratoires

# Le droit de la famille au Québec: La garde comme composante de l'autorité parentale

## Autorité parentale:

- ✓ supervision
- ✓ entretien
- ✓ éducation
- ✓ garde physique

Les deux parents continuent d'exercer ensemble leur autorité parentale, même si la garde physique est confiée à un parent après la séparation

# La garde et le meilleur intérêt de l'enfant


Critères pour la garde partagée (=la tendance):

- ▶ **disponibilité parentale**
- ▶ capacité parentale
- ▶ stabilité de l'enfant
- ▶ proximité des résidences des parents
- ▶ âge et volonté de l'enfant
- ▶ capacité des parents de communiquer entre eux
- ▶ valeurs et approches comparables des parents

# Que veut-on dire lorsqu'on parle de 'disponibilité' en droit familial?

Selon les tribunaux:

- ▶ Disponibilité doit être 'actuelle' et de 'bonne qualité'
- ▶ Disponibilité doit être celle des parents des enfants (et non d'une tierce partie)
- ▶ Disponibilité = être présent.e pour les moments importants de la journée de l'enfant



*[La Cour d'appel est] d'avis que le juge de première instance a commis une erreur palpable en confiant la garde exclusive de l'enfant [au père]. Il aurait dû la confier à [la mère] puisque celle-ci offre toute la disponibilité requise, vu son horaire de travail, pour être présente au réveil de l'enfant, pour son déjeuner, sa toilette matinale, sa préparation pour la journée et aussi pour l'accueillir au retour de l'école. À l'inverse, [le père] ne peut offrir à sa fille l'encadrement et les soins dont elle a besoin chaque jour avant son départ pour l'école et au retour de l'école, et cela, en raison de son horaire de travail.*

# Disponibilité et prévisibilité

*[Le père] a confirmé que ses modalités d'emploi doivent être réévaluées. En conséquence, sa disponibilité globale tous les matins et soirs de semaine à court, moyen et long terme est aléatoire.*

*Quant à [la mère], la preuve...confirme sa disponibilité pour ses enfants...*

*En ces matières concernant la disponibilité des parents, entre choisir une situation certaine et une situation incertaine, l'intérêt supérieur des enfants commande de privilégier une situation certaine et, en l'espèce, cette certitude au niveau de la disponibilité à court, moyen et long terme est plus présente chez [la mère].*

# La norme du 'travailleur idéal' qui est toujours disponible

- ▶ Pas d'obligation d'accommodement pour responsabilités familiales au Québec
- ▶ Droit limité de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles du travail
- ▶ Pas d'obligation d'affichage ou d'aviser des changements d'horaires
- ▶ Pas de restrictions sur les quarts de travail brisés, de soir, de nuit ou de week-end



# La norme du 'travailleur idéal' qui est toujours disponible (suite)

- ▶ Pas de réglementation sur la disponibilité en dehors des heures de travail
- ▶ Pas de droit de refuser de travailler les congés ou de décider du moment des vacances
- ▶ Droit limité à des congés - sans solde- pour responsabilités familiales

# Peu d'ouverture des tribunaux...

*[La loi] ne vise pas à permettre à un salarié de se créer un horaire de travail décalé sur une base régulière. [Elle permet] plutôt ... à une personne salariée de faire face à **des situations ponctuelles, occasionnelles, reliées à des obligations de garde d'enfant, à leur santé ou à leur éducation, etc....** Il ne suffit pas d'alléguer la garde d'un enfant à toutes les deux semaines...*

*[Le travailleur] n'a exploré aucune **autre solution alternative généralement utilisée dans notre société....** Cette attitude est loin d'être un moyen raisonnable pour limiter la prise d'un congé pour raison familiale...Il a tenté de faire indirectement ce qu'on lui refusait c'est-à-dire...d'avoir... un horaire décalé lui permettant de s'absenter en début de quart de travail lorsqu'il a la garde de sa fille.*

# La famille ne doit pas empiéter sur le travail

*Pour refuser légalement de travailler au-delà de ses heures habituelles, malgré que sa présence soit requise au travail, il faut que le salarié ait pris des moyens raisonnables pour assumer autrement ses obligations parentales....Il ne peut refuser purement et simplement de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail en se réfugiant derrière sa responsabilité parentale sans tenter de trouver une solution.*

# Le droit de la famille et le droit du travail se rencontrent-ils?

- ▶ Contradictions entre le droit du travail et le droit de la famille
- ▶ Le droit de la famille exige que les responsabilités familiales quotidiennes soient prises en compte
- ▶ Le droit du travail refuse de tenir compte des responsabilités familiales quotidiennes

# Matière à réflexion...

- ▶ Les normes relatives au temps de travail peuvent avoir un effet négatif sur l'exercice des droits parentaux
- ▶ La précarité et la possibilité de négocier ses conditions de travail
- ▶ Est-ce que le droit de la famille aura une influence sur le droit du travail?
- ▶ Le 'bon travailleur' vs le 'bon parent'...
- ▶ Dimensions de genre



# Remerciements....

Aux femmes et aux hommes qui essayent de concilier leur vie de travail et leur vie familiale au quotidien et qui participent à nos projets de recherche sur le sujet depuis de nombreuses années.

Aux membres de l'équipe de recherche de "Precarious employment, atypical schedules and work-family balance: An interdisciplinary analysis of individual and collective strategies".

Au CRSH pour son appui financier dans le cadre du programme Subventions de développement de partenariat (Savoir) (2014-2018; CP N Houlfort, UQAM).

UQÀM



D'ENGAGEMENT  
ET D'INNOVATION

**Centre collaborateur OMS-OPS**