



**“Right to Request Flexible Working” :
une mesure de conciliation travail-famille pour les parents
et les travailleuses proches-aidantes ?**

**Diane-Gabrielle Tremblay et Sarah Nogues,
professeure et assistante de recherche,**

Note de recherche No 2015-1

de

l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux

TÉLUQ, Université du Québec

Pour nous contacter : Diane-Gabrielle Tremblay, Télug, Université du Québec

courriel : dgtrembl@teluq.ca

téléphone : 514-843-2015 poste 2878

“Right to Request Flexible Working” : une mesure de conciliation travail-famille pour les parents et les travailleuses proches-aidantes ?

Mots-clés:

Flexibilité; *Right to request*; aménagements de temps de travail; aménagement-réduction du temps de travail (ARTT); travailleuses proches aidantes; conciliation travail-famille

Résumé:

Les initiatives récentes en matière de conciliation travail-famille pour les proches-aidants montrent un fort intérêt pour une mesure d'origine britannique: le "*Right to request flexible working arrangements*", que l'on pourrait traduire comme suit: "droit de demander un aménagement flexible du temps de travail". On a vu ce droit apparaître en avril 2003 à travers l'Employment Act 2002 qui a donné aux parents, notamment aux parents d'enfants handicapés, et en fait surtout des femmes, la possibilité d'engager des procédures pour obtenir un aménagement flexible du temps de travail. À partir de 2007, ce droit a été étendu aux travailleurs ayant à s'occuper d'un adulte dépendant, toujours plus souvent des femmes que des hommes. On constate que ce modèle tend à s'exporter, de plus en plus d'États songent à se l'approprier et on le voit déjà figurer dans certaines législations, notamment australiennes et néo-zélandaises. On peut citer comme témoin du succès de ce "*Right to request*" les récentes mesures adoptées par la ville de San Francisco, qui déclare explicitement s'inspirer de ces pays pionniers pour la création d'une nouvelle loi garantissant aux employés proches-aidants des horaires de travail flexibles et prévisibles. Dans ce contexte, la question sous-jacente de notre communication consiste à se demander si l'instauration d'un "*Right to request*" serait pertinente pour les travailleuses proches aidantes au Québec et, le cas échéant, sous quelle forme celui-ci devrait être élaboré.

1. Introduction

Méthodologie et champ thématique de la conciliation travail-famille

De plus en plus de familles, et surtout de femmes, sont aujourd'hui appelées à prendre en charge un membre proche adulte dépendant, tel un parent âgé en perte d'autonomie, un conjoint malade, handicapé physique ou mental. (Cranswick et Dosman, 2008; Santé Canada, 2004). On peut penser que ce phénomène ira en grandissant dans les années à venir en raison du vieillissement de la population, ce phénomène étant, au Québec, l'un des plus rapides au monde (Tremblay, 2010, 2007), ainsi que des politiques de désinstitutionalisation des soins proposées par plusieurs réformes au Québec et de la présence accrue des femmes sur le marché du travail. (Guberman et Maheu, 1994; Martel et Légaré, 2001; Lamontagne et Beaulieu, 2006; Vézina et Turcotte, 2010).

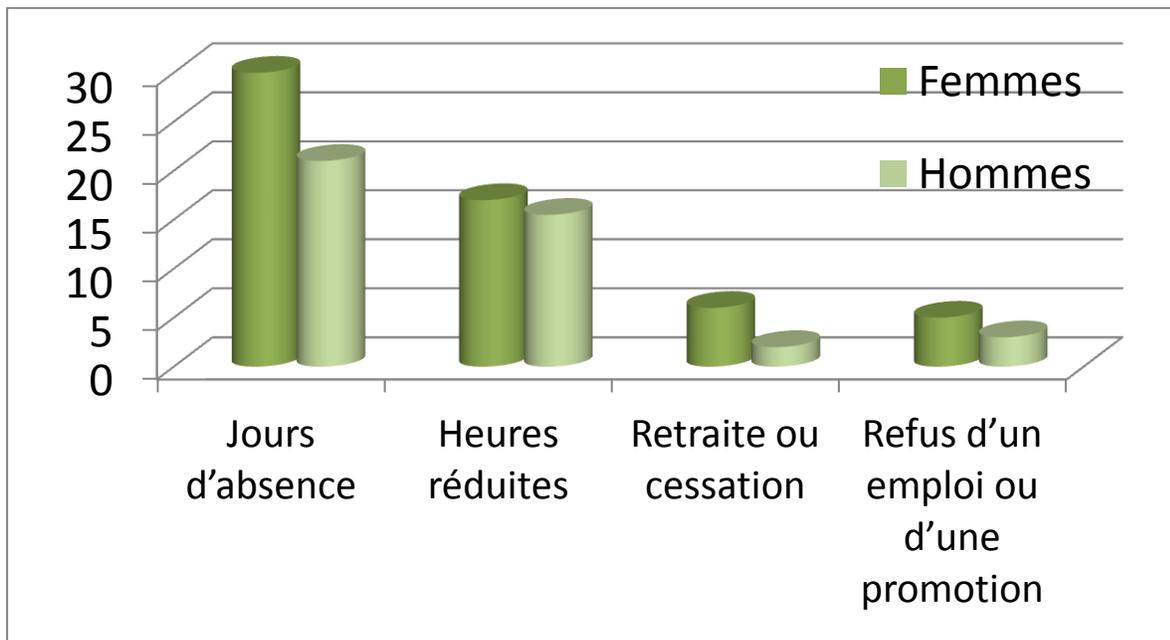
Il y a plusieurs signes de l'accélération du vieillissement de la population, dont entre autres, l'augmentation marquée au Canada du nombre de proches aidants auprès des personnes âgées. En l'espace de cinq ans le nombre de proches aidants s'est accru de 33%, soit 670 000 personnes de 45 ans et plus. Selon Statistique Canada, en 2007 le nombre de proches aidants a atteint 2,7 millions de personnes qui prodiguent des soins à des personnes de 65 ans et plus. (Duchesne, 2008; Cranswick et Dosman, 2008). Bon nombre de recherches ont montré que les membres de la famille constituent généralement la principale source d'aide informelle et les femmes plus particulièrement. (Guberman et Maheu, 1994; Caradec, 2009; Rosenthal, 1997; Lamontagne et Beaulieu, 2006; Vézina et Turcotte, 2010). En effet, les femmes constituent la « pierre angulaire » de l'organisation des soins aux adultes dépendants et du maintien à domicile, (Guberman et Maheu, 1994; Rosenthal, 1997), bien que certaines données semblent indiquer que les hommes sont aussi de plus en plus actifs comme proches aidants.¹ (Cranswick, 2003; Cranswick et Dosman, 2008).

Les femmes représentent la majorité des personnes proches aidantes et comme la majorité d'entre elles sont en emploi, elles doivent souvent réduire leurs heures ou même quitter leur emploi pour s'occuper d'une personne proche. En effet, 37 % des travailleuses et 29 % des travailleurs de 45-64 ans assument un rôle d'aidant et 58 % des aidants sont en emploi. Chez les femmes aidantes, 56 % travaillent à plein temps, 29 % sont à temps partiel et 15 % sont sans emploi. Chez les

¹ Dans le cadre de l'Enquête sociale générale, les données démontrent que la famille proche n'est pas la seule à fournir des soins. Environ le tiers de tous les proches aidants étaient des amis (14 %), des membres de la famille élargie (11 %) ou des voisins (5 %). (Cranswick et Dosman, 2008)

hommes, 74 % travaillent à plein temps, 18 % sont à temps partiel et 8 % sans emploi. (Tremblay, 2012). Les coûts associés au rôle de proche aidant sont importants. Outre les coûts sociaux, physiques et mentaux pour les personnes concernées, Lero et al. (2012) ont mesuré les coûts économiques, soit les coûts associés aux restrictions liées à l'emploi, au travail de soins comme tel, ainsi qu'aux frais associés au travail de soins comme tel. Le graphique 1 montre que les restrictions liées à l'emploi sont particulièrement importantes pour les femmes en ce qui concerne les jours d'absence, à peu près égaux pour hommes et femmes en ce qui concerne le pourcentage de personnes qui réduisent leurs heures de travail (mais les femmes réduisent davantage leurs heures), et encore plus importants pour les femmes que les hommes pour les retraites ou cessations d'emploi, ou encore des refus d'emploi ou de promotion. (Lero et al., 2012)

Graphique 1. Les coûts associés aux restrictions liées à l'emploi



Source: Lero et al. (2012).

Les incidences se sont accrues dans les dernières années, comme le montre le tableau 1, et on voit encore qu'elles sont plus importantes pour les femmes que les hommes, tant en ce qui concerne le

passage au temps partiel, au statut de sans emploi, qu'aux journées d'absence. Il convient donc de chercher des solutions et c'est pourquoi nous nous sommes intéressées au Right to request, ou droit de demander des aménagements de temps de travail.

Tableau 1. Incidences accrues en matière d'emploi

	1997-2002		2003-2008	
	Femmes (Nombre de personnes touchées)	Hommes (Nombre de personnes touchées)	Femmes (Nombre de personnes touchées)	Hommes (Nombre de personnes touchées)
Temps partiel (n)	137 848	18 986	220 093	37 656
Absences (n)	126 085	60 967	263 203	127 020
Sans emploi (n)	9 829	6 108	29 585	11 154
Total	273 762	86 061	521 881	175 830

Source : Lero et al. (2012).

Les pertes de revenu sont aussi en hausse, et davantage pour les femmes que pour les hommes, les premières ayant perdu 220,5 millions de dollars entre 2003 et 2008, contre 116,3 millions

pour les hommes, des chiffres en nette hausse par rapport à 1997-2002, soit les derniers chiffres disponibles à partir des données de Statistique Canada. (Lero et al., 2012; Tremblay,2012a).

C'est en tenant compte de toutes ces données que nous nous sommes intéressées aux mesures que les entreprises peuvent mettre de l'avant pour soutenir leurs travailleurs qui sont aussi proches aidants. Un certain nombre d'entreprises ont adopté des programmes ou pratiques qui favorisent la conciliation emploi-famille (Tremblay, 2012c). La plupart de ces mesures visent surtout les parents ayant des enfants, mais pourraient être adaptées à la situation des aidants (voir le tableau 2).

Afin de mieux comprendre la portée du « right to request » ou droit de demander un aménagement flexible du temps de travail,, nous avons effectué une recherche documentaire par mots-clés dans les moteurs de recherche Google et Google Scholar (« right to request flexible working », « flexible working arrangements », « legislation », « Code of Practice », « U.K », « New-Zealand », « Australia »). Nous avons analysé d'une part les études touchant de près ou de loin à ce sujet, et avons d'autre part cherché des informations dans les textes de loi eux-mêmes, notamment les lois britanniques, néo-zélandaises et australiennes. Nous nous attachons particulièrement dans cette étude à analyser les débats qui questionnent ce nouveau droit, tout en mettant ces données en perspective de la conciliation-travail famille pour les proches-aidants.

Comme nous l'avons vu plus haut, les travailleurs proches aidants assument des coûts et doivent aménager leurs conditions de travail, ou parfois rechercher un type d'emploi plus compatible avec les exigences de la prestation de soins ou même, dans certains cas plus lourds, un retrait partiel ou total du marché du travail pour une période prolongée.

Puisque les données indiquent que le nombre de proches aidants ira en augmentant dans les prochaines années, cette réalité devrait être perçue par les employeurs comme un impératif et on s'attendrait à ce qu'ils se donnent une stratégie sur ce plan. Lachance (2010) donne des exemples de pratiques possibles (tableau 2).

Tableau 2. Exemples de pratiques

Aménagement du temps de travail	Congés et avantages sociaux	Services aux employés *
Accumulation d'heures pour usage futur/Heures annualisées	Congés payés pour assumer certaines responsabilités parentales/familiales	Programme d'aide aux employés (PAE)
Semaine de travail comprimée	Paiement de frais relatifs aux études	Journée de la famille
Télétravail/travail à domicile	Paiement de frais relatifs à des activités ou à des centres sportifs	Services alimentaires
Réduction volontaire du travail	Banque de congés mobiles	Services à domicile
Horaire flexible	Soutien domestique	Transport

Source : Lachance (2010).

Si de nombreuses études se penchent sur les pratiques des proches aidants, les effets négatifs de la prestation des soins et de soutien auprès d'une personne dépendante, peu d'études soulèvent le rôle de l'entreprise comme acteur important auprès de leurs travailleurs aux prises avec cette situation et c'est ce qui a été à l'origine de cette recherche visant à déterminer comment améliorer la situation des travailleurs proches aidants.

Le Right to request : problématique

S'il existe donc des mesures qui pourraient aider les travailleuses et travailleurs proches aidants, les entreprises restent libres d'offrir ce type de mesures ou de ne pas le faire. C'est pour cette raison que nous nous sommes intéressées à une initiative récente en la matière, une mesure d'origine britannique: le "Right to request flexible working arrangements", que l'on pourrait traduire comme suit: "droit de demander un aménagement flexible du temps de travail". On a vu ce droit apparaître en avril 2003 à travers l'Employment Act (Grande-Bretagne) qui a donné aux parents, notamment aux parents d'enfants handicapés, la possibilité d'engager des procédures pour obtenir un aménagement flexible du temps de travail. A partir de 2007, ce droit a été étendu aux travailleurs ayant à s'occuper d'un adulte dépendant (ACAS, 2013: 2). On constate que ce

modèle tend à s'exporter, de plus en plus de pays songent à se l'approprier et on le voit déjà figurer dans certaines législations, notamment en Australie et en Nouvelle-Zélande. On peut citer comme témoin du succès de ce *Right to request* les récentes mesures adoptées par la ville de San Francisco, qui déclare explicitement s'inspirer de ces pays pionniers pour la création d'une nouvelle loi garantissant aux employés proches-aidants des horaires de travail flexibles et prévisibles ("Workplace Flexibility & Predictability", Chiu, 2013: 2).

Cependant, si ce droit a pu séduire la sphère politique, on peut se demander s'il a eu un impact auprès des principaux concernés dans les pays qui offrent cette mesure et nous avons voulu approfondir cette question avant de proposer une telle solution ici, au Québec/Canada. Il semble que les travailleurs proches aidants en Grande-Bretagne ne soient pas nécessairement au courant de leur pouvoir de formuler des requêtes auprès de l'employeur ou craignent que cela nuise à leur carrière (Hegewisch, 2009: x). Ainsi, l'enjeu semble porter sur sensibilisation à ce nouveau droit. Il s'agirait d'inciter les employeurs à reconnaître la nécessité des mesures de flexibilité pour leurs employés d'une part, et les avantages économiques qu'elles peuvent apporter d'autre part (HM Government, 2012; Family Friendly Working Hours Taskforce, 2010). Dans l'optique de généraliser le *Right to request* dans le monde du travail, la recherche internationale semble s'accorder sur l'idée qu'une extension de ce droit à tous les employés, quelles que soient leurs responsabilités familiales, serait souhaitable. C'est d'ailleurs ce qu'a retenu la Grande-Bretagne le 13 mars 2014 avec la sanction du Children and Families Act 2014 qui abandonne la spécificité du *Right to request* aux parents et aux aidants. Toutefois, il convient de se demander si cette tendance récente ne risque pas d'avorter la reconnaissance émergente et encore fragile du groupe des proches-aidants au sein de l'entreprise.

2. Présentation : l'initiative législative

Après avoir présenté les principales caractéristiques de ce nouveau droit, nous tentons dans cette première partie d'en mesurer la force juridique. Notre objectif est ici de comprendre l'impact possible du *Right to request* sur la gestion de la conciliation travail-famille des travailleurs proches aidants, de connaître les enjeux du débat international sur cette proposition.

Un « soft law » d'origine britannique

Le Right to request s'inscrit dans la catégorie de "soft law", soit un devoir peu contraignant pour l'employeur sur le plan législatif (Georgetown Federal Legislation Clinic, 2006 :1). En effet, il ne s'agit pas d'un droit systématique à des horaires de travail flexibles, mais d'un droit à engager une procédure pour demander un aménagement flexible du temps de travail, ce qui laisse place à un refus. Cependant, si le caractère « soft » du *Right to request* permet de protéger l'employeur, on peut douter de sa capacité à introduire des mesures législatives solides permettant aux employés de former des recours en justice en cas de refus non justifié. On peut prendre pour témoin la faiblesse du nombre de procès en la matière: au Royaume-Uni, les litiges liés à flexibilité au travail ont représenté tout au plus 0.2% des recours en justice pour l'ensemble des tribunaux du travail depuis 2003 (Hegewisch, 2009 : vi). Par ailleurs, si l'on a pu constater une augmentation des requêtes pour du travail flexible en Grande- Bretagne ces dernières années, le nombre de demandes avait déjà commencé à augmenter avant l'instauration officielle de ce droit, et n'a pas connu d'augmentation significative après son entrée en vigueur(Hegewisch, 2009).

Ce constat peut traduire plusieurs choses : la réticence des employés à invoquer ce droit en justice, faute peut-être d'un droit assez fort sur le plan juridique, faute de la connaissance de ce droit par ses détenteurs ou encore une crainte de représailles dans le milieu du travail, telles qu'un accès amoindri aux promotions ou même la perte de son emploi (Hegewisch, 2009 : x). Dans un cas comme dans l'autre, on voit que le *Right to request* n'a pas encore gagné la culture du monde du travail à grande échelle au Royaume-Uni, qui est pourtant le pays créateur de ce droit en 2003.

Extension internationale et aspects juridiques

Toutefois, si l'on se place à l'échelle internationale, il est indéniable que le *Right to request* a eu un impact cognitif fort pour s'exporter dans d'autres pays au droit anglo-saxon. C'est notamment le cas de la Nouvelle-Zélande à travers l'Employment Relations (Flexible Working Arrangements) Amendment Act 2007: le texte met en avant un «droit statutaire à un aménagement flexible du temps de travail ». La notion de statut est intéressante, car elle incarne une forme de force juridique. À quelles conditions obtient-on ce droit ? L'employé doit avoir une personne à charge, doit être employé depuis au moins six mois par l'employeur auprès duquel il fait sa demande et ne doit pas avoir fait d'autres requêtes pour du travail flexible au cours des

douze derniers mois. De leur côté, les employeurs ont un délai de trois mois pour répondre (Employment Relations Amendment Act 2007 : 69AA). Si le projet de modification de la loi introduit au parlement néo-zélandais le 5 juin 2013 est accepté, l'employé pourra faire une requête à n'importe quel moment et l'employeur n'aura plus qu'un mois pour y répondre. Ainsi, il y a un « droit de demander » pour l'employé, mais aussi un « devoir de prendre en compte » du côté de l'employeur (Ministry of Business, Innovation and Employment, 2011, notre traduction). Celui-ci a une obligation légale de considérer avec attention toute requête des employés répondant aux critères sus-mentionnés.

En cas de conflit avec l'employeur, on note l'introduction d'un tiers dans la négociation. On trouve ainsi en Nouvelle-Zélande trois degrés de médiation : l'inspecteur du travail, la médiation (« Mediation ») si l'inspecteur n'a pas résolu le problème, et enfin l'appel à l'autorité chargée des relations de travail (« Authority ») qui tranche sur la décision justifiée ou non de l'employeur. Un système d'appel authentique semble ainsi être mis en place. De même en Australie: « En ce qui a trait à la discrimination à l'encontre des aidants, la législation inclut l'obligation pour les employeurs d'accommoder de manière raisonnable les besoins des aidants dans la mise en place de formes alternatives de travail. À travers la modification au Carer Discrimination Act, les plaintes sont conciliées par une agence administrative et si la conciliation échoue, celle-ci est entendue par le Tribunal des Décisions Administratif, présidé par un avocat » (Hegewisch, 2009 : 40, notre traduction). On voit donc que ce droit « mou » est tout de même doté d'une certaine force: il semble qu'il ne se limite pas à son caractère incitatif, mais qu'il mette en place une procédure formelle de négociation à laquelle s'intègre un dispositif juridique authentique. Ainsi, en Nouvelle-Zélande comme en Angleterre, « tandis que le caractère 'soft' du *Right to request* limite la capacité des tribunaux à examiner les arguments avancés par l'employeur en cas de refus (...), l'aspect procédurier du *Right to request* a renforcé la capacité des employés à faire face aux employeurs intransigeants » (Hegewisch, 2009: 42, notre traduction). Encore faut-il que les acteurs concernés en fassent usage.

Quoiqu'il en soit, ce droit constitue un progrès dans la reconnaissance du groupe des proches-aidants sur le plan théorique. Même s'il ne s'est pas encore fait valoir outre mesure dans les tribunaux, son instauration a eu un impact sur le plan législatif, et on peut penser que s'il continue à se propager, cela se reflètera dans la pratique. Toutefois, il semble que l'on soit encore

loin de cet objectif. Bon nombre d'employeurs n'ont pas intégré la nécessité de revoir leurs modes de fonctionnement traditionnels pour envisager une organisation du travail plus flexible (Hegewisch, 2009: 44). En 2010, le groupe de recherche *Family Friendly Working Hours* pose la question suivante, toujours d'actualité: « Comment expliquer qu'en 2010 les mesures de travail flexible ne constituent pas la norme dans la vie quotidienne des travailleurs, tandis que persiste le schéma traditionnel des 40/40/40, soit quarante heures par semaine et quarante semaines par année pendant quarante ans? » (Family Friendly Working Hours, 2010, notre traduction). On pourrait même dire qu'au Québec, ce sont plus de 40 semaines par année pour la majorité des travailleurs, généralement plutôt 48 ou 49 semaines...

Face à un tel constat, bon nombre de chercheurs et de lobbys s'accordent à penser qu'étendre le *Right to request* à tous les employés permettrait de généraliser la culture de flexibilité dans le monde du travail. Il convient cependant de se demander si une telle extension ne comporte pas certains risques, notamment vis-à-vis de son pouvoir de protection pour les groupes d'employés les plus vulnérables.

3. Un « Right to request pour tous »: le débat en cours

Face à cette proposition d'un « *Right to request* pour tous », deux écoles de pensée s'affrontent. Nous exposons les arguments de chacun dans les paragraphes qui suivent afin de mieux comprendre les enjeux et d'éclairer les éventuelles pistes de solution pour les femmes proches aidantes au Québec.

Deux écoles

Jusque très récemment, on pouvait distinguer deux groupes de pays en ce qui concerne l'accès au travail flexible pour les employés: ceux qui accordent une forme de travail flexible à tous – du moins en théorie et essentiellement une réduction d'heures-, notamment la Belgique, les Pays-Bas, la France et l'Allemagne; et ceux qui réservent un *Right to request* aux employés ayant une personne à charge: Grande-Bretagne, Australie, Nouvelle-Zélande ou encore la Norvège (Hegewisch, 2009: 2). Cependant, ce classement est aujourd'hui contestable dans la mesure où

l'on constate une tendance généralisée parmi ce dernier groupe de pays à vouloir étendre le *Right to request* à tous les employés. La raison principalement invoquée pour l'extension de ce droit est que celle-ci devrait amener à une culture généralisée du travail flexible dans la sphère professionnelle. On dénonce également une injustice à réserver ce droit à certains groupes particuliers, alors que tout employé en a potentiellement besoin, pour des raisons variables pour chacun.

Il est vrai qu'en étendant ce droit à tous les employés, les employeurs ne pourraient plus en ignorer l'existence. En effet, cela entraînerait probablement une multiplication des requêtes, et chacun serait habilité à attaquer son employeur en justice pour non-respect du *Right to request* en cas de refus. Par conséquent, avec un nombre croissant de requêtes et une menace juridique plus forte qu'auparavant, les employeurs seraient bien plus nombreux à se sentir concernés par ce devoir de considérer chaque demande. On peut ainsi penser que les pratiques de travail flexible se généraliseraient dans le monde du travail, et deviendraient peu à peu la norme. Par contre, on peut aussi craindre que des femmes ne demandent pas ces aménagements, si elles craignent d'être mises de côté pour les promotions futures, en raison même de cet engagement auprès de la famille. En effet, la demande de mesures « family-friendly » se traduit parfois par une forme de discrimination à l'endroit des personnes demandeuses, plus souvent des femmes.

C'est ce qu'a voulu éviter la Grande-Bretagne, avec la sanction du Children and Families Act 2014. Le projet d'extension avait fait l'objet de débats, synthétisés dans une consultation publique à l'initiative du gouvernement : la « Consultation on Modern Workplaces ». A l'issue de ces rapports, on a conclu sur la nécessité de contrer « la mauvaise conception » selon laquelle les options de travail flexible ne sont utiles ou justifiées que pour les parents et les aidants (HM Government, 2011 : 35) : « Nous pensons que donner la priorité à certains groupes comporte d'importants risques. Notre objectif est celui d'une culture où le travail flexible est accepté dans chaque lieu de travail, pour toute raison légitime » (HM Government, 2011 : 39, notre traduction). En cela, ce pays a choisi l'école du «Right to request pour tous », pourrait-on dire.

Peser le pour et le contre

Toutefois, on peut émettre quelques doutes quant aux effets concrets d'une telle initiative. Si l'extension du droit à tous est vouée à engendrer une conscience accrue de son existence auprès des employeurs, cela ne veut pas dire qu'elle sera pour autant entérinée comme il se doit. En effet, rappelons que le *Right to request* accorde une marge de refus aux employeurs : ils doivent justifier ce dernier en mettant en avant d'importantes raisons économiques (« serious business grounds ») ou sont tenus de considérer chaque requête de manière « raisonnable » (« reasonable »). Des arguments sont ainsi valables pour qu'une entreprise puisse refuser une requête, aussi justifiée qu'elle soit du point de vue de la personne. Dès lors, on peut craindre que l'augmentation des requêtes *via* l'extension du droit fasse peser un poids d'autant plus lourd sur les épaules de l'employeur, qui n'aura pas forcément les moyens d'accommoder toutes les demandes. Il va lui falloir les prioriser d'une manière ou d'une autre, et ce, potentiellement de manière arbitraire, sans nécessairement que les femmes proches aidantes ne soit favorisées. On pourrait penser que certains employeurs pourraient préférer soutenir des aménagements de temps de travail pour des hommes qui souhaitent poursuivre une formation universitaire ou professionnelle reliée à l'emploi, plutôt que des aménagements liés à la famille. De fait, c'est ce à quoi l'on peut s'attendre si la loi ne définit plus de groupes prioritaires (parents, aidants). Or, bien qu'un « code de pratique » (Code of Practice) soit prévu dans la législation britannique afin de guider les employeurs dans la gestion des requêtes, l'idée d'élaborer une mention spéciale sur la manière dont il faudrait les prioriser a été rejetée (HM Government, 2012: 16-17). Alors, on pourra effectivement parler de favoritisme, faute d'être guidé par ce qu'édicte la loi. Ainsi, tandis que l'idée répandue est que cette nouvelle mesure sera favorable à la généralisation du droit, on peut se demander si elle ne va pas au contraire conduire à en réduire la force juridique: face à un nombre croissant de demandes, la fragilité économique de l'employeur serait accentuée, légitimant ainsi d'autant plus les refus. Ne doit-on pas craindre une régression dans la force de ce droit, qui jusqu'ici protégeait les groupes les plus vulnérables?

Cependant, si l'on adopte le point de vue opposé, cette protection présente un caractère discriminatoire. Ceci expliquerait pourquoi certains employeurs seraient réticents à accorder le travail flexible aux proches aidants, de peur de générer une forme de ressentiment chez leurs collègues (House of Commons, Work Pensions and Committee, 2008: 76). Derrière les

arguments des « pro-extension », on retrouve en filigrane la volonté de démocratiser ce droit, au nom d'une forme de justice sociale. Toutefois, dans un contexte économique qui ne permettrait pas l'égalité parfaite, peut-être faut-il raisonner en termes d'équité plutôt que d'égalité. Selon le principe d'équité au sens aristotélicien du terme, il s'agirait de reconnaître la spécificité des responsabilités qui incombent aux proches aidantes par rapport à l'ensemble des employés avec un *Right to Request* qui leur serait propre, et par là plus efficace qu'un droit accordé à l'ensemble des employés. Le but n'étant pas d'exclure les autres requérants, mais de poursuivre cet effort émergent de reconnaissance des aidants en les démarquant par rapport aux autres aux yeux de l'employeur. Cette idée de compensation spécifique est évoquée par Kittay (cité dans Arksey et Morée, 2008: 651), qui montre ce que devrait être la responsabilité de l'État vis-à-vis de ce groupe de citoyens, en particulier les femmes proches aidantes, que de leur offrir des avantages sociaux particuliers. Ne devrait-il pas en aller de même dans la relation employeur-employés ? Sans vouloir établir une comparaison abusive entre la sphère publique et la sphère professionnelle, on peut se dire que si les proches aidants tendent à être reconnus admissibles à une aide spéciale de l'État (ce qui signifie que tout le monde n'y a pas accès) au vu de leur « handicap » (personne à charge), il apparaît logique et légitime que ces personnes obtiennent une reconnaissance similaire dans leur vie professionnelle à travers la possibilité d'accéder au travail flexible. Or, il y a des raisons de croire que le droit à tous nuise à la reconnaissance de ce groupe d'individus, en majorité des femmes rappelons-le, tout comme le pensent les opposants à l'extension: « les employeurs ne peuvent accepter une extension plus large pour le moment et il est important que le travail flexible soit disponible pour ceux qui en ont le plus besoin de prime abord » (House of Commons, Work Pensions and Committee, 2008: 78).

En somme, s'il y a une chose sur laquelle les deux parties s'entendent, c'est que l'extension du *Right to request* va conduire à un changement dans l'organisation du travail, qu'il soit positif ou négatif, et que cela peut avoir une incidence particulière sur les femmes, qui constituent la majorité des proches aidantes, et celles qui offrent les soins les plus réguliers. Or, selon d'autres sources, l'effet du droit ne serait que mineur : l'enquête «Third Work Life Balance Employer Survey a révélé qu'une grande majorité d'employeurs (92 pour cent) seraient enclins à prendre en compte toute requête de changement dans l'organisation du travail, et ce en dépit de la loi indiquant de ne le faire que pour certains groupes d'employés» (Family Friendly Working Hours

Taskforce, 2010: 16). On laisserait donc *a priori* une large place à l'informel en matière de travail flexible. Selon une étude menée auprès d'employés britanniques et néerlandais, on remarque que ceux qui bénéficient déjà d'aide informelle au sein de leur entreprise ne souhaitent pas qu'une loi soit instaurée, de peur de voir leurs avantages réduits (Arksey et Morée, 2008 : 653). Ainsi, en quoi le *Right to request* pourrait-il être une mesure pertinente pour les femmes proches aidantes ?

4. Le travail flexible en pratique

Dans ces derniers paragraphes, nous montrons qu'une large place est laissée à l'informel en matière de travail flexible, mais insistons sur le fait qu'il est nécessaire de bien définir les contours du *Right to request* dans le cas où il serait étendu à l'ensemble des travailleurs et non exclusivement aux proches aidants.

Une prévalence des pratiques informelles

Lorsqu'on interroge les employeurs mettant en place des mesures de travail flexible au sein de leur entreprise, la plupart d'entre eux affirment qu'elles y sont présentes de manière informelle. En témoignent les résultats d'une étude menée par une association internationale de professionnels en ressources humaines auprès de 566 entreprises membres: en 2010, 41% des employeurs interrogés affirmaient que les mesures étaient formelles et 59% qu'elles étaient informelles. En 2013, seulement 32% les disent formelles et 68% les déclarent informelles (WorldatWork, 2013: 25).

De fait, il semble que la majorité des employeurs accordant des mesures de flexibilité tiennent peu compte de la loi. Par exemple, chez Alen and Overy à Londres, on a mis l'accent sur l'accès au travail flexible pour les employés plus âgés (Family Friendly Working Hours Taskforce, 2010: 17), qui effectivement sont des travailleurs à risque de se retirer du marché du travail, mais qui ne figurent pas dans la liste initiale du *Right to request* (parents ou aidants). Dès lors, il convient de relativiser quant aux conséquences de l'extension du *Right to request*, puisque sa prise en compte semblerait pour l'instant limitée en pratique. Il faut cependant souligner que son extension, qui vise à sa formalisation, risque de conduire aux risques mentionnés plus haut. Pour éclairer ce

point, nous allons voir de quelle manière est conçu le *Right to request* dans d'autres pays, notamment dans ceux qui accordent une forme de travail flexible à tous.

Particularités nationales

Certains pays ont choisi d'étendre l'accès au travail flexible, mais en conservant la mention de groupes particuliers, garantissant ainsi leur protection. C'est le cas de l'Australie où Julia Gillard, Première ministre, a tenu à modifier le Fair Work Act pour étendre le *Right to request* aux proches aidants, aux travailleurs handicapés, aux plus de 55 ans, et aux personnes exposées à des violences domestiques (Australian Human Rights Commission, 2013). Ceci a donné lieu à une modification au Fair Work Act en 2013. Dans d'autres pays, la législation ne définit pas de groupes particuliers mais donne des indications sur le type de raisons valables pour formuler une requête. C'est le cas aux Pays Bas, où une clause du Working Hours Act de 2010 octroie à l'employeur un «devoir de faire de son mieux pour prendre en compte les circonstances personnelles de l'employé dans la politique de son entreprise. Ces circonstances sont relatives aux responsabilités de soin familiales, mais aussi à toute autre responsabilité, comme l'éducation ou le bénévolat » ; « Il n'est pas nécessaire qu'une demande pour la réduction du temps de travail soit liée aux responsabilités familiales » (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010: 27, notre traduction).

Néanmoins, si l'on se réfère aux travaux des chercheurs de Georgetown Law (2009), on constate que les mesures propres aux parents ou proches-aidants sont plus complètes que celles destinées à tous les employés. On peut notamment comparer deux groupes de pays selon la typologie que nous avons retenue dans notre première partie, en considérant d'une part le cas de la Grande-Bretagne et la Nouvelle-Zélande, d'autre part celui de l'Allemagne et des Pays-Bas. On retrouve cette comparaison dans les travaux d'A. Hegewisch (2005) qui affirme que le statut britannique est à la fois plus restrictif et plus fort que le statut allemand. Il apparaît restrictif dans le sens où l'accès au *Right to request* est limité –à l'époque- aux parents et aux aidants. Mais il est plus fort dans ce qu'il propose, car si le droit allemand permet essentiellement l'accord du temps partiel, les mesures de flexibilité à la clef du *Right to request* jouent non seulement sur la durée du

travail, mais également sur l'organisation des créneaux horaires et sur le lieu de travail (incluant ainsi le télétravail²): «La portée du statut [britannique] est considérablement plus large comparée au droit allemand qui se limite au temps partiel : elle couvre à la fois la longueur et l'organisation du temps de travail, ainsi que le lieu- soit à la maison ou dans des locaux appartenant à l'employeur- où le travail est exercé (...). Mise à part l'embauche à temps partiel, ceci implique des réductions temporaires du temps de travail, des horaires flexibles et une semaine de travail comprimée» (Hegewisch, 2005, notre traduction). Ainsi, qu'il s'agisse de l'Allemagne, des Pays-Bas ou encore de la France, il existe bel et bien un droit à la flexibilité pour toute raison mais celle-ci ne porte que sur la réduction des heures travaillées (Heathrose Research, 2010: 10). La possibilité d'avoir des horaires flexibles ou une semaine comprimée est certes plus intéressante et aussi aurait des effets moins discriminatoires pour la suite de carrière (des femmes en général). Le droit est donc plus complet dans les pays où on le réserve à certains groupes d'employés seulement.

Conclusion

Pour conclure, rappelons que notre objectif était ici de comprendre l'intérêt et l'impact possible du *Right to request* sur la gestion de la conciliation emploi-famille des travailleuses et travailleurs proches aidants et de connaître les enjeux du débat international sur cette proposition. Bien que cette recherche présente certaines limites, puisque nous n'avons pu réaliser d'entretiens avec des acteurs des pays où cela s'applique, nous avons tout de même fait une recension exhaustive des travaux, car il existe peu de travaux synthèse sur le sujet, voire très peu de travaux tout court en français et même les travaux en anglais ne sont pas facilement repérables. Nous pensons avoir réalisé une bonne synthèse sur le thème et identifié les enjeux associés aux diverses perspectives, à savoir essentiellement la question du droit universel ou d'un droit réservé ou prioritaire pour certains groupes, notamment les travailleurs proches aidants, où les femmes sont majoritaires, comme nous l'avons souligné.

Dans des recherches ultérieures, nous pourrions tenter de voir dans quelle mesure ceci pourrait effectivement s'appliquer au Québec, quelles seraient les difficultés pour les syndicats et les

² Voir nos nombreux travaux et articles sur le télétravail sur ces sites : www.teluq.ca/aruc-gats ou www.teluq.ca/dgtremblay

employeurs, notamment du point de vue de l'organisation et des horaires de travail, ainsi que du partage du temps de travail entre les personnes ayant des responsabilités familiales ou de proches aidants, et celles qui n'ont pas de telles responsabilités. On sait déjà que de nombreux employeurs seraient favorables à plus de mesures visant à répandre le travail flexible dans l'entreprise, et mettent en avant la nécessité d'établir un guide ou un répertoire commun de pratiques pouvant les orienter dans leurs démarches (Tremblay et Larivière, 2013). Le *Right to request* pourrait peut-être favoriser la formation d'un tel répertoire: en formalisant les demandes de travail flexible, celles-ci seraient désormais repérables; il y aurait une forme de traçabilité et les mesures pourraient faire l'objet d'un recensement et inspirer d'autres entreprises et travailleuses proches aidantes dans leur recherche de solutions. Ceci pourrait contribuer à une restructuration des schémas organisationnels des entreprises vers plus de flexibilité. Toutefois, les employeurs québécois et canadiens sont généralement très frileux à l'idée de toute nouvelle loi pour les salariés, alors que les syndicats québécois viennent de constituer une nouvelle coalition avec des groupes communautaires pour demander une loi-cadre sur la conciliation travail-famille, qui, à notre avis, pourrait inclure ce genre de mesure, soit le *Right to request*.

Références bibliographiques sur les travailleurs proches aidants (introduction)

CARADEC, V. (2009), « Vieillir, un fardeau pour les proches ? », *Lien social et Politiques*, n° 62, p. 111-122.

CRANSWICK, K. et D. DOSMAN, (2008), « Soins aux aînés : le point sur nos connaissances actuelles », *Tendances sociales canadiennes*, n° 86, p. 50-59.

CRANSWICK, K. (2003), *Enquête sociale générale 2002, cycle 16 : vieillissement et soutien social*. Hors série, n° 89-583-XIF. (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-583-x/89-583-x2003001-fra.pdf>)

GUBERMAN, N., P. MAHEU (1994), « Au-delà des soins : un travail de conciliation », *Service social*, vol 43, no 1, p. 87-104.

LACHANCE, R. (2010). *Concilier travail et famille*.

(<http://www.jccq.qc.ca/Articles/Chroniques-daffaires/Conciliation-travail-famille.aspx>) consulté le 12 novembre 2012

LAMONTAGNE, J., M. BEAULIEU, (2006). « Accompagner son conjoint âgé en soins palliatifs à domicile : les éléments influençant l'expérience des proches aidants », *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 18, no 2, p. 142-156

(<http://www.erudit.org/revue/nps/2006/v18/n2/013292ar.html>) consulté le 14 avril 2014

LERO, D., N. SPINKS, J. FAST, M. HILBRECHT, D.-G. TREMBLAY (2012), *The Availability, Accessibility and Effectiveness of Workplace Supports for Canadian Caregivers*. Draft Final Report. Ottawa: HRSDC. 46 p.

MARTEL, L., J. LÉGARÉ, (2001), « Avec ou sans famille proche à la vieillesse », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 30, n° 1, p. 89-114.

ROSENTHAL, C. J. (1997), « Le soutien des familles canadiennes à leurs membres vieillissants: changements de contexte », *Lien social et Politiques*, n° 38, p. 123-131.

SANTÉ CANADA, (2004), *Les aidants naturels au Canada, informels ou membres de la famille, qui prennent soin d'une personne atteinte de maladies mentales*. Rapport final. POP 03-82.

TREMBLAY, D.-G. (2012a). *Les soins et le travail au Canada*. Présentation lors du séminaire organisé par l'Institut Vanier et l'ARUC-GATS (www.telug.ca/aruc-gats). Montréal, le 30 octobre 2012.

TREMBLAY, D.-G. (2012b). *La disponibilité, l'accessibilité et l'efficacité du soutien en milieu de travail pour les aidants au Québec et au Canada*. Présentation lors du séminaire organisé par l'Institut Vanier et l'ARUC-GATS (www.telug.ca/aruc-gats). Montréal, le 30 octobre 2012.

TREMBLAY, D.-G. (2012c). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. 3^e édition. Québec : Presses de l'université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2012d). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au coeur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*. Québec : Presses de l'université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2010). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière ?*
Montréal : Editions St Martin et Décarie Éditeur. 143 p.

VÉZINA, M. et M. TURCOTTE, 2010. « Aider un parent qui habite loin de chez soi : les répercussions », *Tendances sociales canadiennes*, automne, 13 pages.

Références bibliographiques sur le Right to Request

ARKSEY, H. et M. MORÉE (2008), “Supporting working carers: do policies in England and the Netherlands reflect ‘doulia rights’? ” *Health and Social Care in the Community*, p. 649-657
(<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2524.2008.00791.x/pdf>)

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (2013), “Right to request flexible working arrangements for employees with disability and carers under the Fair Work Act”
(<https://www.humanrights.gov.au/right-request-flexible-working-arrangements-employees-disability-and-carers-under-fair-work-act>) consulté le 18 mars 2014

BELGIUM.BE, (2013), « Un premier pas décisif vers la reconnaissance des ‘aidants proches’ »
22 mars (<http://www.courard.belgium.be/fr/un-premier-pas-d%C3%A9cisif-vers-la-reconnaissance-des-%C2%AB-aidants-proches-%C2%BB>) consulté le 21 novembre 2013

BURRI, S. (2005). “Working Time Adjustments Policies in the Netherlands”, *Working Time for Working Families: Europe and the United States*, p. 54-76. Washington DC, Friedrich-Ebert-Stiftung, Washington Office
(<http://www.worklifelaw.org/pubs/FESWorkingTimePublication.pdf>)

CALVAT, T. et S. GUÉRIN (2011), *Le droit à la vulnérabilité : manager les fragilités en entreprise*. Paris, éd. Michalon, 128 p.

CALVAT, T., S. GUÉRIN et H. RÉQUILLART (2010), « Quelle place pour l'entourage des personnes malades dans le système de santé? », *Réciproques*, n° spécial avril 2010 (<http://www.proximologie.com/Portals/6/PDF/reciproques/reciproquesassisesdef.pdf>)

CHIU, D. (2013), *San Francisco Family Friendly Workplace Ordinance 2013*. (<http://www.sfbos.org/Modules/ShowDocument.aspx?documentid=45824>) consulté le 7 novembre 2013

FAMILY FRIENDLY WORKING HOURS TASKFORCE (2010). *Flexible Working: working for families, working for business* (<http://www.dwp.gov.uk/docs/family-friendly-task-force-report.pdf>)

GEORGETOWN FEDERAL LEGISLATION CLINIC (2006), *The United Kingdom Flexible Working Act* (<http://scholarship.law.georgetown.edu/legal/11>) consulté le 7 novembre 2013

GEORGETOWN UNIVERSITY LAW CENTER (Workplace flexibility 2010) (2009), *Labor Standards Regarding Flexible Work Arrangements in the US and Abroad*. (<http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=regulations>) consulté le 16 janvier 2014

HEATHROSE RESEARCH (2010), *Flexible Work Arrangements Literature review: Report to the National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW)* (<http://www.womenatwork.org.nz/assets/Uploads/Files-PDFs-Docs/flexible-working-literature-review.pdf>)

HEGEWISCH, A. (2005). "Individual Working Time Rights in Germany and the UK: How a Little Law Can Go a Long Way", *Working Time for Working Families: Europe and the United States*, p. 103-130. Washington DC, Friedrich-Ebert-Stiftung, Washington Office (<http://www.worklifelaw.org/pubs/FESWorkingTimePublication.pdf>)

HEGEWISCH, A. (2009), *Flexible Working Policies: a comparative review* (www.equalityhumanrights.com/en/policyresearch/pages/default.aspx) consulté le

7 novembre 2013

HM GOVERNMENT (2011), *Consultation on Modern Workplaces*

(https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31549/11-699-consultation-modern-workplaces.pdf)

HM GOVERNMENT (2012), *Consultation on Modern Workplaces: Government Response on Flexible Working*

(https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/82793/12-1269-modern-workplaces-response-flexible-working.pdf)

LAQUELLE, S. (2013), *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale*

(http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Vie-prof-et-vie-privee2013.pdf)

LEGISLATION.GOV.UK (2014) “Children and Families Act 2014”

(<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/contents/enacted>) consulté le 19 mars 2014

TREMBLAY, D.-G. (2012), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec, éd. Presses de l’université du Québec.

TREMBLAY, D.- G. et M. LARIVIÈRE. 2013. « La conciliation emploi-famille-soins: quel soutien des entreprises pour les proches-aidants ? » Note de recherche n° 2013-05.

WORLDATEWORK, The Total Rewards Association (2013), *Survey on Workplace Flexibility*

2013 (<http://www.worldatwork.org/adimLink?id=73898>) consulté le 8 janvier 2014

