

**EXPOSÉ DE
POLITIQUE**

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

Manlin Cai, Donna Lero et Sylvia Fuller

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

Manlin Cai, Donna Lero et Sylvia Fuller

Cet exposé de politique procure un aperçu des politiques et des mesures de soutien au Canada permettant aux familles de concilier leurs obligations de soins et leurs responsabilités professionnelles.

RÉSUMÉ

Les parents de jeunes enfants qui ont un emploi sont appelés à gérer un éventail de responsabilités liées aux soins quotidiens. Celles-ci peuvent être prévisibles, comme le fait d'aller reconduire ou chercher les enfants à l'école ou au service de garde, ou imprévisibles, comme les soins à donner à un enfant malade ou la gestion de perturbations liées à la garde des enfants. Les politiques soins/travail, notamment les modalités de travail flexibles, les congés pour obligations familiales et les congés de maladie, jouent un rôle fondamental en permettant aux parents et autres personnes aidantes de répondre à de multiples besoins. Cet exposé de politique propose une analyse des réglementations en vigueur relatives aux principaux droits en matière d'emploi, en ce qui a trait aux responsabilités quotidiennes des personnes aidantes, en vertu du *Code canadien du travail* et des normes d'emploi provinciales et territoriales. Il se base également sur les données de l'Enquête canadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2023, afin d'examiner dans quelle mesure les parents ont accès à des dispositions favorables à leur rôle de soins.

L'analyse montre que l'accès à des congés et à des modalités de travail flexibles est limité, inégal et inéquitable. Afin de permettre aux parents au Canada de concilier efficacement emploi et responsabilités de soins, il est essentiel d'assurer un accès plus complet et équitable à de telles formules.

ÉLÉMENTS CLÉS

- Bien qu'elles ne représentent que 6 % à 7 % de la population active, seules les personnes en emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale disposent du droit légal d'accéder à des modalités de travail flexible.
- Si le gouvernement fédéral ainsi que l'ensemble des gouvernements provinciaux (et non ceux des territoires) accordent des congés pour obligations familiales, ceux-ci ne sont généralement pas payés et sont souvent de courte durée. De nombreuses familles se butent ainsi à des pressions financières importantes lorsque les besoins en soins augmentent.
- Le Canada ne dispose d'aucun programme national de congés de maladie payés pour les maladies de courte durée. Seules cinq provinces offrent des congés payés, et certains critères d'admissibilité en limitent l'accès.
- Dans la pratique, l'accès à des horaires de travail flexibles, au télétravail et à des congés officiels demeure limité et inégal. Les ménages les plus désavantagés sont ceux à faibles revenus, à faible niveau d'instruction ainsi que ceux comptant des personnes ayant récemment immigré au pays.
- L'approche actuelle est fragmentée et ne soutient pas adéquatement les parents qui occupent un emploi. Il est impératif d'adopter un modèle plus inclusif afin d'assurer une couverture étendue et un accès équitable à des politiques soins/travail pour l'ensemble des familles au Canada.

Au-delà du congé parental : gérer les défis quotidiens liés aux responsabilités de soins

Les politiques soins/travail sont essentielles pour aider les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et de soins. Les congés de maternité et les congés parentaux payés – offerts par le programme fédéral d'assurance-emploi (AE) dans la majeure partie du Canada et par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) au Québec – apportent un soutien essentiel aux parents qui doivent s'absenter de leur travail pendant une période prolongée afin de s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté¹. Lorsqu'un enfant est gravement malade ou blessé, le programme de l'AE prévoit également un congé payé. Toutefois, peu de politiques ont été mises en place pour répondre aux exigences quotidiennes en matière de soins ou aux situations imprévues qui peuvent entrer en conflit avec les responsabilités professionnelles, comme la gestion des allers-retours quotidiens à l'école ou la prise en charge d'un enfant malade.

Quelles sont les politiques susceptibles d'aider les parents en emploi à gérer de telles responsabilités quotidiennes et autres obligations imprévisibles en matière de soins? Une flexibilité des horaires ou du lieu de travail permet souvent aux parents de veiller aux besoins de leurs enfants sans devoir s'absenter de leur travail. L'accès à un congé pour obligations familiales ou à un congé de maladie qui peut être utilisé pour s'occuper d'un enfant est également crucial pour les parents qui sont appelés à s'absenter du travail pendant une partie de la journée, voire quelques jours, en raison d'imprévus.

La législation encadre ces modalités en garantissant des droits fondamentaux aux travailleuses et travailleurs qui y sont admissibles. L'accès effectif à de telles mesures dépend toutefois de plusieurs autres facteurs importants, comme les conventions collectives, les politiques organisationnelles ainsi que l'attitude et les actions des gestionnaires et des collègues. Nous analysons dans un premier temps les dispositions actuelles du *Code canadien du travail* et de la législation provinciale et territoriale quant aux normes d'emploi susceptibles d'aider les parents à gérer les soins quotidiens. Bien que nous mettions ici l'accent sur les parents en emploi, ces outils s'appliquent

également à toute autre personne ayant des responsabilités de soins². En complément à notre revue des politiques, nous proposons quelques aperçus des données de l'Enquête canadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (ECAGJE) de 2023. L'enquête fournit un portrait des enfants de 5 ans ou moins vivant au sein des 10 provinces canadiennes. Notre analyse est axée sur les enfants dont les parents occupent un emploi et fait une distinction entre les familles à double revenu et les familles monoparentales. Ces aperçus illustrent dans quelle mesure les parents ayant des charges de soins particulièrement élevées ont réellement accès à de telles modalités.

Modalités de travail flexible

Depuis la pandémie de COVID-19

Les modalités de travail flexibles s'avèrent cruciales pour la gestion des besoins quotidiens de la famille en matière de soins. Ils permettent aux travailleuses et travailleurs de modifier leur horaire ou leur lieu de travail sans avoir recours à des congés formels. Cette approche permet non seulement de réduire les interruptions de travail liées à des exigences prévisibles ou imprévisibles en matière de soins, mais aussi de préserver le droit de prendre congé dans les cas où la flexibilité ne suffit pas à elle seule. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les formules de travail flexibles, comme le télétravail et les modèles hybrides, ont suscité de nombreuses discussions dans les sphères sociale, scientifique et publique, mettant en relief leur rôle dans la redéfinition des pratiques en matière de soins non rémunérés et la gestion de situations imprévues et prolongées^{3, 4}. Or, suivant l'évolution de la pandémie au cours des cinq dernières années, l'accès aux formules de travail flexibles a diminué. Selon les plus récentes données de Statistique Canada, seules 3 personnes en emploi sur 10 (30,3 %) en avril 2022 ont rapporté pouvoir choisir les heures de début et de fin de leurs journées de travail⁵. La proportion d'employés travaillant exclusivement à domicile a diminué, passant de 24,3 % en janvier 2022 à 12,6 % en novembre 2023. Les parents d'enfants de moins de 6 ans sont, par ailleurs, plus susceptibles que les personnes sans enfants de travailler exclusivement à domicile ou de bénéficier d'un arrangement hybride (30,1 % contre 23,5 %)⁶.

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

Le droit d'accès

De manière générale, le droit des employé-es d'accéder à des modalités de travail flexibles demeure limité au Canada. Seuls les travailleurs et travailleuses du secteur privé sous réglementation fédérale bénéficient du droit légal d'accéder officiellement à des modalités de travail flexible pour ce qui est des heures, des horaires et du lieu de travail^{a, 7}.

Les industries du secteur privé sous réglementation fédérale emploient environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne, notamment les personnes travaillant pour des sociétés d'État fédérales et dans divers secteurs, tels que les transports, le domaine bancaire et les télécommunications⁸.

Au terme de six mois d'emploi continu auprès du même employeur, ces personnes peuvent soumettre une demande écrite en vue de bénéficier de modalités de travail flexibles. Les employeurs doivent y répondre dans les 30 jours et justifier tout refus en invoquant des raisons, comme des coûts déraisonnables ou des répercussions négatives sur la performance au travail. Il est important de noter que les employé-es demeurent protégés contre toute forme de représailles liées à de telles demandes.

Le tableau 1 donne un aperçu comparatif des conditions régissant le droit d'accéder à des modalités de travail flexible au Canada et dans plusieurs autres pays où ce droit est plus solidement établi.

Tableau 1. Droit légal d'accéder à des modalités de travail flexible dans certains pays

	Admissibilité	Modalités couvertes	Réponse de l'employeur	Année d'entrée en vigueur
Canada ¹¹	Employé-es du secteur privé sous réglementation fédérale au terme de 6 mois d'emploi continu	Heures de travail, horaires et lieu de travail	Dans un délai de 30 jours	2019
Royaume-Uni ¹²	Employé-es ayant des enfants de moins de 6 ans ou des enfants en situation de handicap de moins de 18 ans	Heures de travail, horaires et lieu de travail	Rencontre dans les 28 jours (excepté si la demande initiale est acceptée); réponse dans les 14 jours suivant la rencontre	2003
	Élargie aux personnes qui prennent soin d'adultes			2007
	Élargie à l'ensemble des employé-es au terme de 26 semaines d'emploi continu		Dans un délai de 3 mois	2014
	L'ensemble des employé-es, quelle que soit la durée de l'emploi		Dans un délai de 2 mois	2024
Nouvelle-Zélande ^{13, 14}	Employé-es ayant des responsabilités de soins au terme de 6 mois d'emploi continu	Heures de travail, horaires et lieu de travail	Dans un délai de 3 mois	2008
	L'ensemble des employé-es, quelle que soit la durée de l'emploi		Dans un délai de 1 mois	2015

^a Le droit d'accéder à des modalités de travail flexible ne s'étend pas au secteur public sous réglementation fédérale, où le *Code canadien du travail* ne régit que la sécurité au travail et les pénalités financières, sans couvrir les modalités de travail, comme les horaires, les salaires, les vacances et les congés. Voir <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>.

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

	Admissibilité	Modalités couvertes	Réponse de l'employeur	Année d'entrée en vigueur
Australie¹⁵	Employé·es au terme de 12 semaines d'emploi continu; ou employées enceintes, parents d'enfants d'âge préscolaire, personnes aidantes, en situation de handicap, âgées de 55 ans et plus, ou venant en aide à un membre du ménage soumis·e à de la violence conjugale ou y étant elles-mêmes soumises	Heures de travail, type d'organisation (p. ex. horaires, partage d'emploi) et lieu de travail	Dans un délai de 21 jours	2010
Pays-Bas¹⁶	Employé·es au terme de 26 semaines d'emploi continu (organismes de 10 employés et plus); employé·es ayant des enfants de moins de 8 ans	Heures de travail, horaires et lieu de travail	Un mois avant la date prévue pour l'ajustement	2016

Alors que de nombreux pays exigent une certaine durée d'emploi continu avant de pouvoir bénéficier de telles modalités, en 2024, le Royaume-Uni et la Nouvelle-Zélande ont étendu ce droit à l'ensemble des employé·es dès leur embauche. Contrairement au Canada, où ce droit est limité aux travailleuses et travailleurs des industries du secteur privé sous réglementation fédérale, les autres pays offrent généralement ce droit à l'ensemble des employé·es, quel que soit leur secteur d'activité. Dans certains cas, des dispositions sont expressément conçues pour répondre aux besoins des personnes proches aidantes.

Pourtant, même dans les pays où les droits sont plus étendus, un fossé subsiste entre les intentions derrière les politiques et leur mise en œuvre. Les employé·es ignorent souvent les démarches à entreprendre et peinent à remplir les conditions requises pour présenter une demande conforme. De plus, le bon déroulement et l'issue de ces demandes sont souvent tributaires de l'engagement personnel des gestionnaires^{9,10}. En somme, si ce droit permet de répondre à des besoins courants ou prévisibles, il s'avère moins adapté aux imprévus fréquents avec lesquels les parents doivent composer, en raison des délais de traitement qu'il implique.

Accès à des modalités de travail flexible

Dans la fonction publique fédérale, bien qu'il ne bénéficie pas d'un droit formel à des modalités de travail flexibles, l'ensemble du personnel a la possibilité de travailler à domicile (c.-à-d. de faire du télétravail). Le champ d'application du télétravail s'avère toutefois de plus en plus restreint. Un modèle de travail hybride a été instauré au printemps 2023, offrant aux fonctionnaires fédéraux la possibilité de télétravailler deux à trois jours par semaine¹⁷. Or, dès septembre 2024, le Conseil du Trésor a révisé ce modèle afin d'imposer une présence minimale de trois jours par semaine sur le lieu de travail pour les fonctionnaires de l'administration publique centrale, et de quatre jours pour le personnel cadre¹⁸.

Dans plusieurs provinces et territoires, des employeurs des secteurs public et privé offrent une certaine flexibilité au travail comme mesure discrétionnaire fondée sur leurs politiques internes et non comme une obligation légale. Par exemple, les fonctionnaires de la Colombie-Britannique¹⁹, de Terre-Neuve-et-Labrador²⁰ et du Manitoba²¹ peuvent s'entendre avec leur gestionnaire sur des modalités de travail flexible, comme des horaires adaptés, le recours au télétravail ou des

semaines de travail comprimées. Si ces mesures peuvent être reconnues comme valables en théorie, elles nécessitent généralement l'approbation du ministère et de la ou du gestionnaire. Les décisions peuvent aussi varier en fonction de la nature du travail et des rapports hiérarchiques. Une telle approche, bien qu'adaptée aux besoins personnels, peut par ailleurs être perçue comme injuste et créer des tensions entre collègues.

De plus, conformément aux codes des droits de la personne provinciaux, territoriaux et fédéral, les employeurs ont l'obligation d'accommoder leur personnel afin d'éviter toute discrimination fondée sur la situation familiale. Dans certains cas, l'accès à des modalités de travail flexible peut être revendiqué en tant qu'aménagement nécessaire. Toutefois, l'application et l'interprétation de cette obligation varient d'une province et d'un territoire à l'autre, et les employé·es dont la demande d'accommodement est refusée doivent s'engager dans un long processus de contestation pour obtenir gain de cause^{22, 23}.

En dépit des options présentées ci-dessus, comme l'illustre l'aperçu de l'ECAGJE, la disponibilité globale et l'accès effectif à des modalités de travail flexibles demeurent limités. Chez la plupart des jeunes enfants, aucun parent n'a accès à des horaires flexibles ou n'a la possibilité de travailler à domicile afin de faciliter leur gestion des soins prévisibles et imprévisibles. L'absence de flexibilité dans les horaires de travail peut présenter des défis importants, en particulier pour les parents défavorisés sur le plan socioéconomique. Cela peut générer un stress considérable ainsi qu'une perte de revenus.

Congé pour obligations familiales

Compte tenu de la disponibilité limitée des modalités de travail flexibles, dans quelle mesure les parents en emploi arrivent-ils à s'acquitter de leurs obligations courantes ou imprévues? Lorsque les parents doivent s'absenter du travail pour répondre à une urgence, l'accès à des congés formels peut s'avérer fort précieux. En vertu du *Code canadien du travail* et des lois provinciales et territoriales sur les normes d'emploi, les travailleuses et travailleurs du

APERÇU DES DONNÉES DE L'ECAGJE* : ACCÈS À DES HORAIRES ET À DES LIEUX DE TRAVAIL FLEXIBLES

- Parmi les enfants de moins de 6 ans vivant au sein de familles biparentales à double revenu :
 - 57 % n'ont aucun parent bénéficiant d'horaires de travail flexibles, 22 % ont un parent qui en bénéficie et 21 % en ont deux;
 - 55 % n'ont aucun parent ayant l'option de travailler à domicile, 24 % ont un parent bénéficiant de cette option, et le reste des enfants comptent deux parents ayant la possibilité de travailler à domicile.
- Concernant les enfants de moins de 6 ans vivant avec un parent seul en emploi :
 - dans près des deux tiers (65 %) des cas, le parent n'a pas accès à un horaire flexible;
 - dans près des trois quarts des cas (76 %), le parent n'a pas la possibilité de travailler à domicile.
- L'accès au télétravail est plus fréquent lorsque les deux parents ont un diplôme universitaire (40 %) et que le revenu du ménage est supérieur à 150 000 \$ (36 %). Lorsque le parent seul n'a pas de formation universitaire et gagne moins de 60 000 \$, l'accès à de telles modalités est fortement limité (19 % et 16 %, respectivement).

* Enquête canadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (2023)

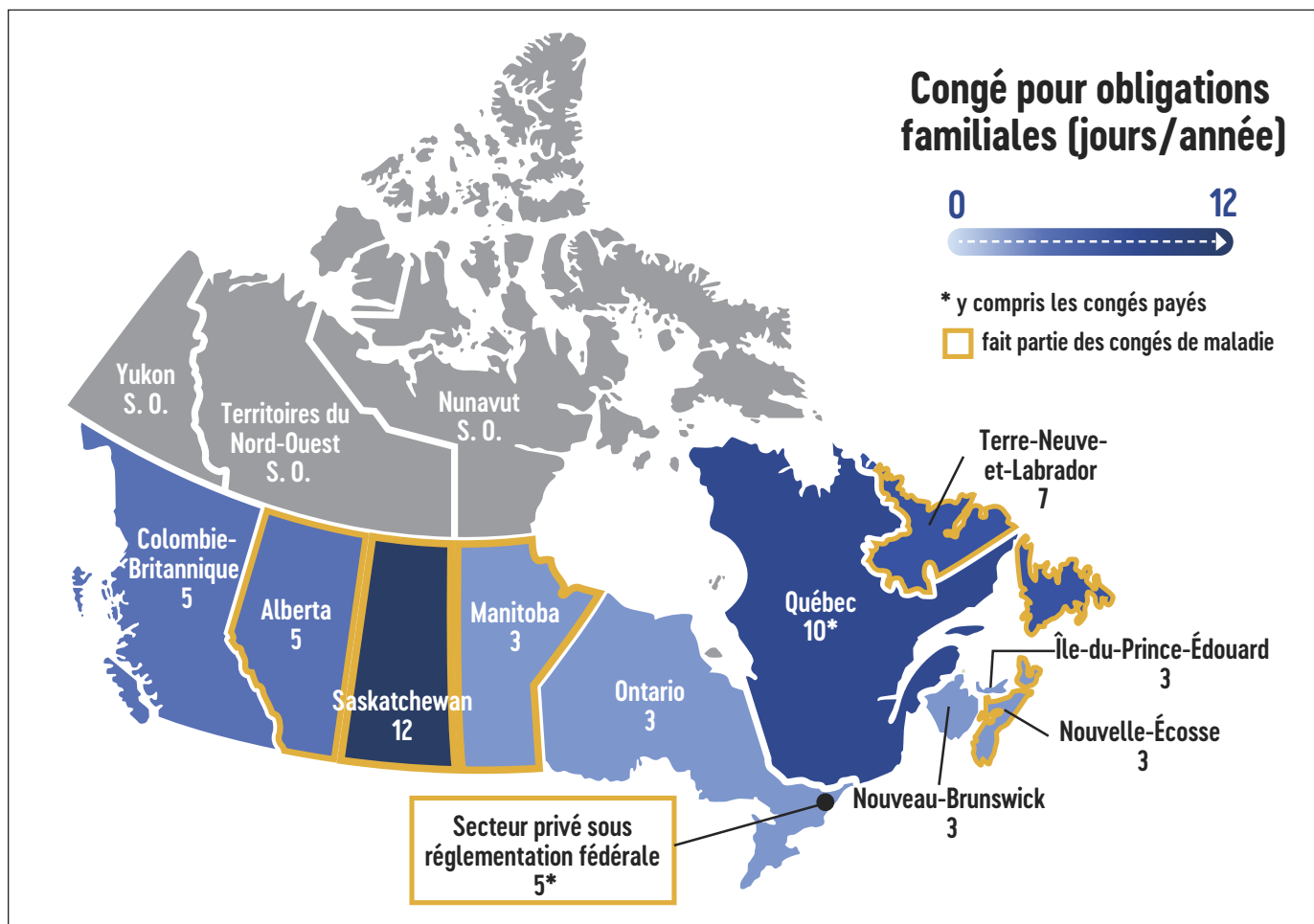
secteur privé sous réglementation fédérale et de l'ensemble des provinces (à l'exception des territoires) ont droit à un congé pour obligations familiales. Bien que la structure et la durée de ce congé varient selon le champ de compétence, il leur permet généralement de prendre quelques jours de congé par année pour s'occuper d'un enfant souffrant ou d'un membre de la famille malade, ou pour s'acquitter d'autres responsabilités familiales qui les empêchent temporairement de travailler.

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

La figure 1 montre que le gouvernement fédéral et cinq provinces (Alb., Sask., Man., N.-É. et T.-N.-L.) intègrent les congés pour obligations familiales dans les congés personnels ou congés de maladie prévus dans leurs normes d'emploi, alors que les cinq autres provinces (C.-B., Ont., Qc, N.-B., Î.-P.-É.) prévoient des dispositions distinctes. Le congé pour obligations familiales est généralement non rémunéré, à l'exception des trois premiers jours sous l'administration fédérale et des

deux premiers jours au Québec. La durée totale du congé pour obligations familiales, qu'il soit rémunéré ou non, diffère également selon les provinces et oscille entre 3 à 12 jours. Les lois sur les normes du travail dans les territoires (T.N.-O., Nt, Yn) ne contiennent quant à elles aucune disposition explicite concernant les congés de courte durée pour s'acquitter des obligations familiales.

Figure 1. Durée totale du congé pour obligations familiales selon les compétences fédérale et provinciales/territoriales au Canada



Sources : Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2. (2024)¹¹. Employment Standards Act, RSBC 1996, ch. 113. (2025)²⁴. Code des normes d'emploi, ch. E110 de la C.P.L.M. (2024)²⁵. Employment Standards Act, SNU 2003, ch. 13. (2014)²⁶. Labour Standards Act, SNL 1990, ch. L-2. (2024)²⁷. Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, ch. 41. (2024)²⁸. Employment Standards Act, RSPEI 1988, ch. E-6.2. (2024)²⁹. Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q., ch. N-1.1. (2025)³⁰. Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, ch. S-15.1. (2024)³¹. Loi sur les normes d'emploi, LTNO 2007, ch. 13. (2024)³². Loi sur les normes d'emploi, LRY 2002, ch. 72. (2023)³³. Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, ch. E-7.2. (2024)³⁴. Labour Standards Code, RSNS 1989, ch. 246. (2024)³⁵. Employment Standards Code, RSA 2000, ch. E-9. (2024)³⁶. Gouvernement du Yukon. (28 avril 2025). Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes⁴³.

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

Le congé pour obligations familiales offre un certain soutien aux travailleuses et travailleurs qui doivent prodiguer des soins prévisibles et imprévisibles. Or, sa portée limitée et son caractère généralement non rémunéré privent de nombreuses familles d'un soutien financier et pratique adéquat. Les disparités législatives soulignent également la nécessité de mettre en place des politiques mieux adaptées à la gestion des responsabilités en matière de soins et de travail.

Congé de maladie

L'accès à un congé pour obligations familiales reflète en partie l'évolution des dispositions relatives aux congés de maladie, que certaines lois ont redéfinies afin de tenir compte à la fois de la situation personnelle et familiale. Le congé de maladie s'est donc imposé comme un outil central permettant aux parents de répondre à des besoins en soins prévisibles ou imprévisibles. Toutefois, les congés de maladie ne peuvent pas toujours être utilisés officiellement à ces fins. Dans la pratique, de nombreuses personnes y ont discrètement recours pour gérer des responsabilités de soins en l'absence d'autres solutions^{37, 38}. Or, cette pratique informelle n'est généralement pas suffisante : les dispositions actuelles sur les congés de maladie sont souvent trop restreintes pour soutenir adéquatement les responsabilités de soins

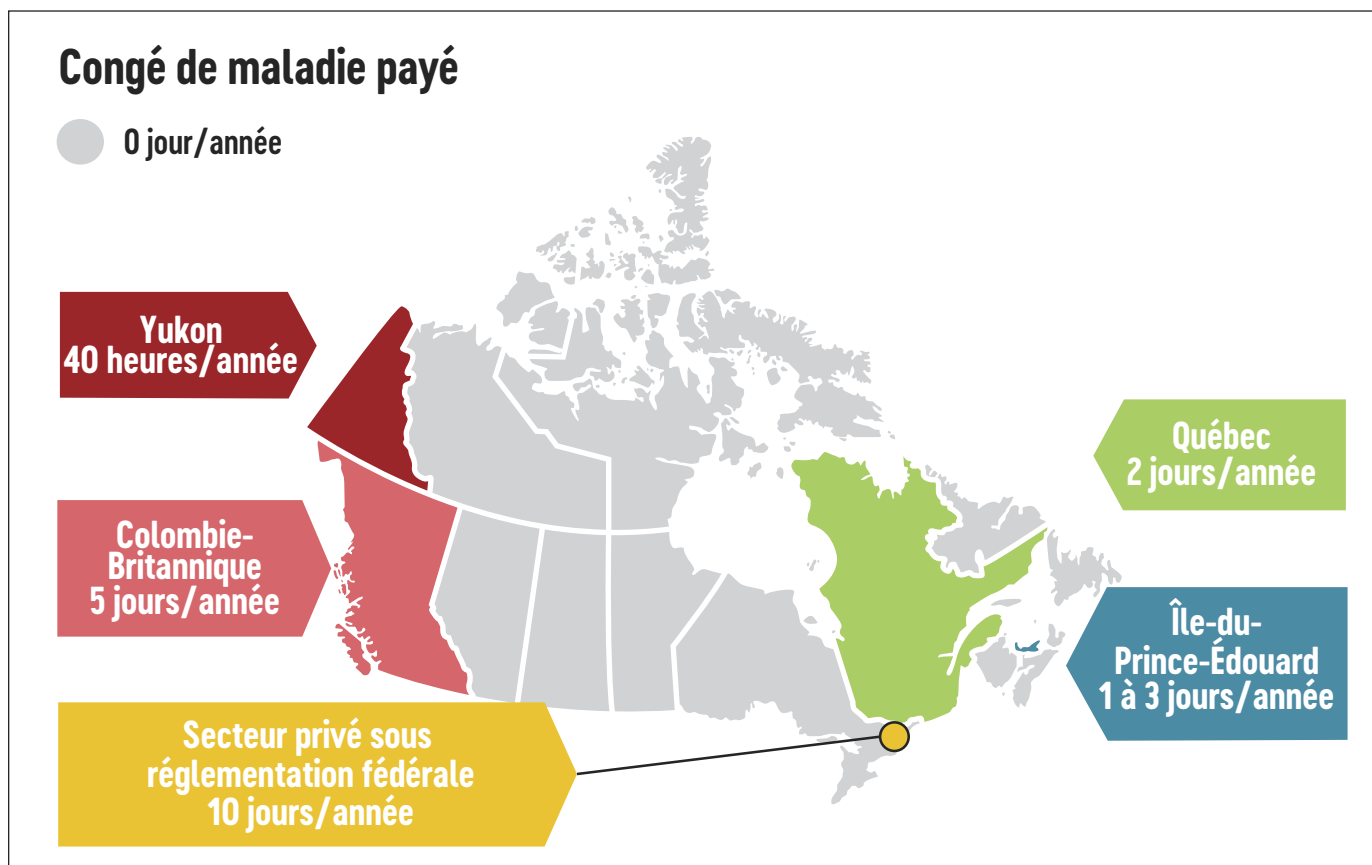
au quotidien, même lorsqu'il s'agit simplement de rester au chevet d'un enfant enrhumé. Si l'AE prévoit des congés prolongés pour maladie grave (chez l'employé-e ou un membre de sa famille)^{b, 39}, les dispositions relatives aux congés de courte durée pour traiter des maladies plus courantes varient d'un champ de compétence à l'autre et sont souvent limitées.

Si l'ensemble des provinces et des territoires au Canada, à l'exception du Nunavut, prévoient des congés de maladie non payés, il n'existe aucun programme national de congés de maladie payés au pays pour les maladies de courte durée⁴⁰. Le Canada est l'un des trois seuls pays parmi les 57 à revenu élevé à ne pas avoir instauré de politique nationale de congés de maladie payés pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs⁴¹.

La pandémie de COVID-19 a démontré l'importance du congé de maladie payé, tant comme mesure de santé publique que comme protection financière pour les travailleuses et travailleurs. Or, cette disposition demeure peu étendue. Depuis décembre 2022, le gouvernement fédéral a instauré un congé de maladie payé de 10 jours pour l'ensemble des employé-es du secteur privé sous réglementation fédérale⁴². Comme l'illustre la figure 2, seuls 3 provinces et 1 territoire offrent un congé de maladie payé, allant de 1 à 10 jours par année.

^b Le régime d'assurance-emploi offre des prestations aux personnes aidantes admissibles qui prennent soin d'enfants ou d'adultes gravement malades, ou qui prodiguent des soins de compassion.

Figure 2. Congé de maladie payé au Canada selon les compétences fédérale et provinciales/territoriales



Sources : Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2. (2024)¹¹. Employment Standards Act, RSBC 1996, ch. 113. (2025)²⁴. Code des normes d'emploi, ch. E110 de la C.P.L.M. (2024)²⁵. Employment Standards Act, SNU 2003, ch. 13. (2014)²⁶. Labour Standards Act, SNL 1990, ch. L-2. (2024)²⁷. Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, ch. 41. (2024)²⁸. Employment Standards Act, RSPEI 1988, ch. E-6.2. (2024)²⁹. Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q., ch. N-1.1. (2025)³⁰. Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, ch. S-15.1. (2024)³¹. Loi sur les normes d'emploi, LTNO 2007, ch. 13. (2024)³². Loi sur les normes d'emploi, LRY 2002, ch. 72. (2023)³³. Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, ch. E-7.2. (2024)³⁴. Labour Standards Code, RSNS 1989, ch. 246. (2024)³⁵. Employment Standards Code, RSA 2000, ch. E-9. (2024)³⁶. Gouvernement du Yukon. (28 avril 2025). Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes⁴³.

Le tableau 2 présente les détails relatifs aux congés de maladie payés. Certains critères d'admissibilité en limitent l'accès. Par exemple, les travailleuses et travailleurs doivent satisfaire à des exigences d'emploi continu allant de

30 jours à 12 mois. Au Yukon, le remboursement des congés de maladie payés prévoit des critères d'admissibilité supplémentaires en fonction de la nature du travail et de la fourchette salariale.

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

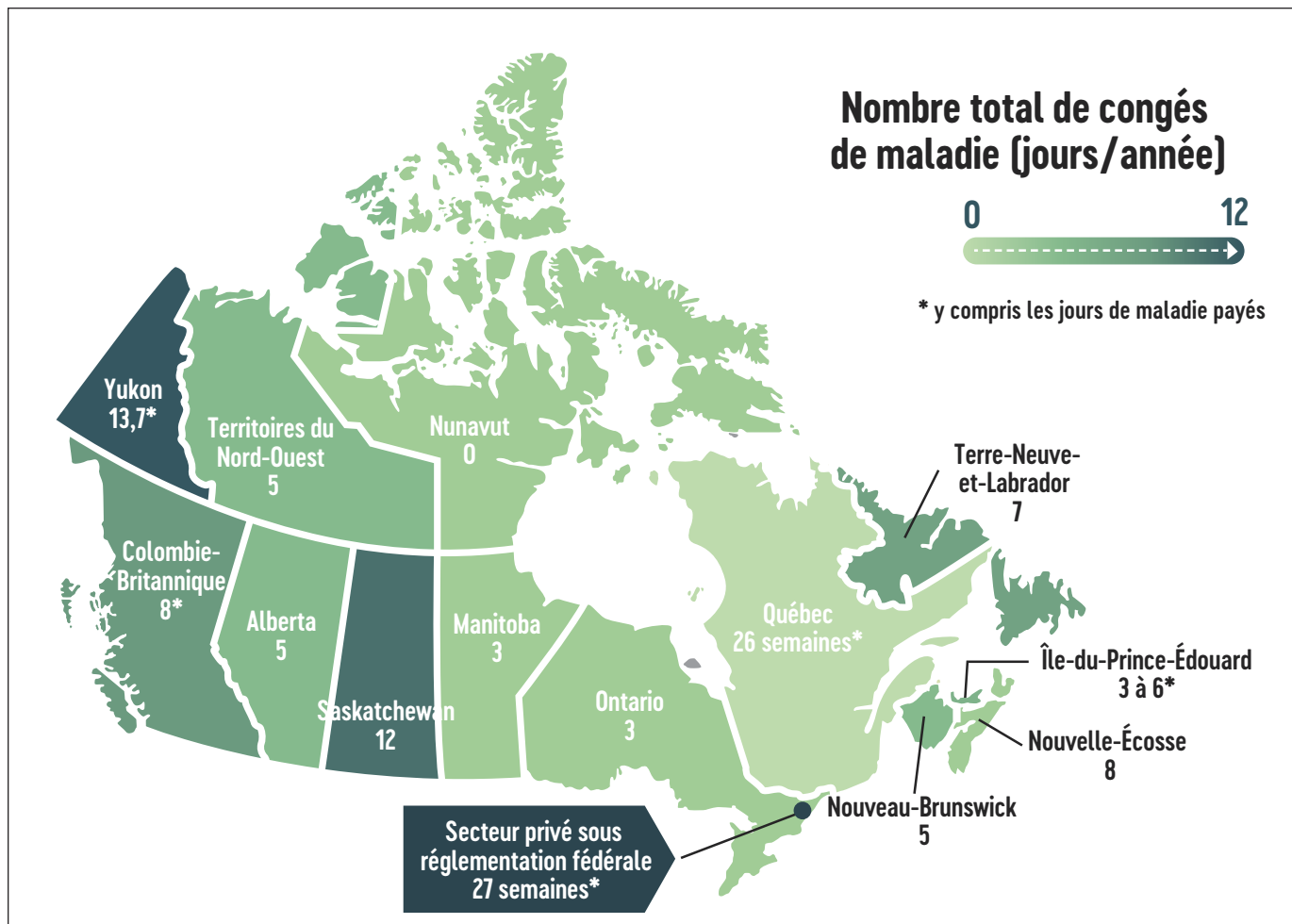
Tableau 2. Règles régissant les congés de maladie payés selon les compétences fédérale et provinciales/territoriales au Canada

	Durée (par année)	Admissibilité	Payeur	Dates de mise en application
Secteur privé sous réglementation fédérale ¹¹	10 jours	30 jours d'emploi continu	Employeur	1 ^{er} décembre 2022
Colombie-Britannique ²⁴	5 jours	90 jours d'emploi continu	Employeur	1 ^{er} janvier 2022
Québec ³⁰	2 jours	3 mois d'emploi continu	Employeur	1 ^{er} janvier 2019
Île-du-Prince-Édouard ²⁹	1 à 3 jours	1 jour pour 12 mois d'emploi continu, 2 jours pour 24 mois, 3 jours pour 36 mois	Employeur	1 ^{er} octobre 2024
Yukon ⁴³	40 heures	Employé·es et travailleur·euses autonomes comptant 90 jours d'emploi continu, gagnant 33,94 \$/heure ou moins, qui ne sont pas rémunérés à la commission et qui ne perçoivent aucun salaire pendant leur congé de maladie pour d'autres raisons	Le gouvernement du Yukon	Du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2026

La figure 3 présente le nombre total de congés de maladie offerts pour des situations courantes (c.-à-d. non critiques), notamment les jours payés et non payés, dans chacun des champs de compétence. La durée des congés est habituellement de quelques jours, mais elle peut aller au-delà de 26 semaines pour les travailleuses et travailleurs du Québec et du secteur privé sous réglementation fédérale. Pour plusieurs travailleuses et travailleurs, les congés de maladie ne sauraient suffire à couvrir plus d'une absence pour cause de maladie, ou même un seul épisode de COVID-19 ou de grippe chez eux ou chez leurs enfants. Même les personnes qui bénéficient de

congés de maladie payés sont souvent confrontées à des choix difficiles : travailler alors qu'elles sont malades – ce qui risque de propager la maladie tout en compromettant leur productivité – ou se priver d'un revenu essentiel, un dilemme accentué par la flambée des prix du logement, de la nourriture et d'autres biens de première nécessité⁴⁴. Un sondage pancanadien mené en 2021 a révélé qu'avant la pandémie, 51 % des personnes en emploi travaillaient même lorsqu'elles étaient malades, et que 43 % le faisaient en raison du manque de congés de maladie payés auxquels elles avaient accès⁴⁴.

Figure 3. Total des congés de maladie, payés et non payés, selon les compétences fédérale et provinciales/territoriales au Canada



Sources : Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2. (2024)¹¹. Employment Standards Act, RSBC 1996, ch. 113. (2025)²⁴. Code des normes d'emploi, ch. E110 de la C.P.L.M. (2024)²⁵. Employment Standards Act, SNU 2003, ch. 13. (2014)²⁶. Labour Standards Act, SNL 1990, ch. L-2. (2024)²⁷. Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, ch. 41. (2024)²⁸. Employment Standards Act, RSPEI 1988, ch. E-6.2. (2024)²⁹. Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q., ch. N-1.1. (2025)³⁰. Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, ch. S-15.1. (2024)³¹. Loi sur les normes d'emploi, LTNO 2007, ch. 13. (2024)³². Loi sur les normes d'emploi, LRY 2002, ch. 72. (2023)³³. Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, ch. E-7.2. (2024)³⁴. Labour Standards Code, RSNS 1989, ch. 246. (2024)³⁵. Employment Standards Code, RSA 2000, ch. E-9. (2024)³⁶. Gouvernement du Yukon. (28 avril 2025). Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes⁴³.

En plus des dispositions législatives, les conventions collectives et les politiques organisationnelles prévoient parfois des congés de maladie payés supplémentaires. Il en résulte une mosaïque de droits qui varient selon la région, l'affiliation syndicale, les conventions collectives et les pratiques organisationnelles. Alors que seuls 56 %

des travailleurs et travailleuses au Canada disaient avoir accès à des congés de maladie payés en 1995, cette proportion atteignait 64 % en 2022⁴⁰, soit une modeste augmentation au fil du temps. L'accès à de telles dispositions demeure toutefois fragmenté et s'avère bien souvent insuffisant.

**APERÇU DES DONNÉES DE L'ECAGJE* :
ACCÈS À DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS**

- Parmi les enfants de moins de 6 ans vivant au sein de familles biparentales à double revenu :
 - 22 % n'ont aucun parent bénéficiant de congés de maladie payés, 23 % ont un parent y ayant accès et plus de la moitié comptent deux parents qui en bénéficient.
- Concernant les enfants de moins de 6 ans vivant avec un parent seul en emploi :
 - dans 47 % des cas, le parent n'a pas accès à des congés de maladie payés.
- L'accès augmente généralement avec le niveau d'instruction des parents et le revenu du ménage, et est moins répandu dans les familles comptant des membres ayant récemment immigré au pays.

* Enquête canadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (2023)

RECOMMANDATIONS

- **Élargir le droit d'accéder à des modalités de travail flexible.**
Le droit d'accéder à des modalités de travail flexible devrait être étendu à l'ensemble des travailleuses et travailleurs partout au pays. Une telle mesure permettrait d'inverser la dynamique actuelle en faisant de la flexibilité la norme plutôt que l'exception.
- **Instaurer un droit national à 10 jours de congés de maladie payés.** Les 10 jours de congés de maladie payés offerts dans le secteur privé sous réglementation fédérale pourraient être élargis à l'ensemble des provinces et territoires.
- **Reconnaître les besoins liés aux soins familiaux.** Les dispositions en matière de congé de maladie devraient tenir compte à la fois des besoins personnels en santé et des responsabilités de soins envers des proches. Pour ce faire, il conviendrait d'étendre les droits existants aux soins familiaux ou de créer un congé familial distinct et adéquat. De telles mesures contribueraient à limiter la transmission des virus tout en réduisant les perturbations de l'activité professionnelle.
- **Élargir l'accès aux politiques soins/travail.** Les politiques offrant de la flexibilité et des options en matière de congés devraient être accessibles à toutes et à tous, sans qu'aucun critère d'admissibilité contraignant (p. ex. durée minimale d'emploi continu) n'y fasse obstacle. Éliminer de telles barrières permettra à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs, notamment à celles et ceux qui ont un emploi précaire, d'en bénéficier.

Références

- ¹ Mathieu, S. (2023). *Accès aux prestations parentales au Canada : Analyse de l'accès aux prestations parentales au Canada au cours des 50 dernières années*. [Exposé de politiques], L'Institut Vanier de la famille. <https://doi.org/10.61959/p210910r>
- ² Magnaye, A., Kim, C., Eales, J., et Fast, J. (Mai 2023). *Les aidants en emploi ont-ils accès à des modalités de travail flexibles et quels sont les bienfaits de telles modalités?* <https://rapp.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/49/2023/05/COUP-DOEIL-no-4-Les-aidants-en-emploi-ont-ils-acces-a-des-modalites-de-travail-flexibles-et-quels-sont-les-bienf.pdf>
- ³ de Laat, K., Doucet, A., et Gerhardt, A. (26 octobre 2023). More than employment policies? Parental leaves, flexible work and fathers' participation in unpaid care work. *Community, Work & Family*, 26(5), 562-584. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2271646>
- ⁴ Chung, H., Seo, H., Birkett, H., et Forbes, S. (12 octobre 2022). Working from home and the division of childcare and housework among dual-earner parents during the pandemic in the UK. *Merits*, 2(4), 270-292. <https://doi.org/10.3390/merits2040019>
- ⁵ Statistique Canada. (13 juin 2023). Horaires de travail flexibles, 2022. *Qualité de l'emploi au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00007-fra.htm>
- ⁶ Statistique Canada. (1^{er} décembre 2023). Enquête sur la population active, novembre 2023. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201a-fra.htm>
- ⁷ Emploi et Développement social Canada. (30 janvier 2025). Assouplissement des conditions d'emploi pour les employés sous réglementation fédérale. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/assouplissement-conditions-emploi.html>
- ⁸ Emploi et Développement social Canada. (21 juin 2024). Le gouvernement du Canada protège les travailleurs des milieux sous réglementation fédérale. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/06/le-gouvernement-du-canada-protège-les-travailleurs-des-milieux-sous-reglementation-federale.html>
- ⁹ Cooper, R., et Baird, M. (3 août 2015). Bringing the “right to request” flexible working arrangements to life: From policies to practices. *Employee Relations*, 37(5), 568-581. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2014-0085>
- ¹⁰ Pearson, M. (Mars 2025). The right to request flexible working: Evidence from employment tribunal judgments. *Industrial Law Journal*, 54(1), 57-86. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae016>
- ¹¹ Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2. (2024). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>
- ¹² Gouvernement du Royaume-Uni. (s.d.). Flexible working. <https://www.gov.uk/flexible-working>
- ¹³ Employment Relations (Flexible Working Arrangements) Amendment Act 2007. <https://legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/DLM1034663.html#DLM1034676>
- ¹⁴ Employment Relations Amendment Act 2014. https://www.legislation.govt.nz/act/public/2014/0061/latest/DLM5160206.html?search=sw_096be8ed80f4a56f_flexible_25_se&p=1#DLM5790407
- ¹⁵ Australian Government Fair Work Ombudsman. (s.d.). Requests for flexible working arrangements. <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/minimum-workplace-entitlements/requests-for-flexible-working-arrangements>
- ¹⁶ Flexible Working Act. Overheid.nl. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02>
- ¹⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (10 septembre 2024). Ligne du temps du travail hybride dans la fonction publique. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/modernisation/travail-hybride/ligne-temps-travail-hybride.html>
- ¹⁸ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (10 septembre 2024). Modèle de travail hybride commun. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/modernisation/travail-hybride/modele-travail-hybride-commun.html>
- ¹⁹ Gouvernement de la Colombie-Britannique. (27 mars 2025). Get started with flexible work in the BC Public Service. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/all-employees/work-arrangements/flexible-workplaces/get-started-with-flexible-work-in-the-bc-public-service>
- ²⁰ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (13 mai 2009). Flexible work arrangements. <https://www.gov.nl.ca/exec/tbs/policies/working-hours/flex-work/>
- ²¹ Gouvernement du Manitoba. (26 février 2022). Public Service Commission Policies. https://www.gov.mb.ca/csc/policyman/flex_work.html

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

- ²² Barnett, L., Nicol, J., et Walker, J. (10 janvier 2012). *An examination of the duty to accommodate in the Canadian human rights context*. Bibliothèque du Parlement. https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_checklist/2012/internet/w12-19-U-E.html/collections/collection_2012/bdp-lop/bp/2012-01-eng.pdf
- ²³ Hirsh, C. E., Treleaven, C., et Fuller, S. (Octobre 2020). Caregivers, gender, and the law: An analysis of family responsibility discrimination case outcomes. *Gender & Society*, 34(5), 760-789. <https://doi.org/10.1177/0891243220946335>
- ²⁴ Employment Standards Act, RSBC 1996, ch. 113. (2025). https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/00_96113_01
- ²⁵ Code des normes d'emploi, ch. E110 de la C.P.L.M. (2024). https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=e110
- ²⁶ Employment Standards Act, SNU 2003, ch. 13. (2014) <https://nu-lsco.ca/legislation>
- ²⁷ Labour Standards Act, SNL 1990, ch. L-2. (2024). <https://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/l02.htm>
- ²⁸ Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, ch. 41. (2024). <https://www.ontario.ca/lois/loi/00e41>
- ²⁹ Employment Standards Act, RSPEI 1988, ch. E-6.2. (2024). https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/e-06-2-employment_standards_act.pdf
- ³⁰ Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q., ch. N-1.1. (2025). <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
- ³¹ Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, ch. S-15.1. (2024). <https://publications.saskatchewan.ca/#/products/70351>
- ³² Loi sur les normes d'emploi, LTNO 2007, ch. 13. (2024). <https://www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/employment-standards/employment-standards.a.pdf>
- ³³ Loi sur les normes d'emploi, LRY 2002, ch. 72. (2023). <https://laws.yukon.ca/cms/images/LEGISLATION/PRINCIPAL/2002/2002-0072/2002-0072.pdf>
- ³⁴ Loi sur les normes d'emploi, SNB 1982, ch. E-7.2. (2024). https://laws.gnb.ca/en/pdf/cs/E-7.2.pdf?random=1744161584038&gl=1*wjOatq*_ga*MjU2OTA4NDQwLjE3NDQxNjE0MDk*_ga_F531P4D0XX*MTc0NDE2MTQwOS4xLjEuMTc0NDE2MTU4NC4wLjAuMA
- ³⁵ Labour Standards Code, RSNS 1989, ch. 246. (2024). <https://www.nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/labour%20standards%20code.pdf>
- ³⁶ Employment Standards Code, RSA 2000, ch. E-9. (2024). https://kings-printer.alberta.ca/1266.cfm?page=e09.cfm&leg_type=Acts&isbncIn=9780779851355
- ³⁷ Heymann, S. J., Earle, A., et Egleston, B. (Août 1996). Parental availability for the care of sick children. *Pediatrics*, 98(2), 226-230. <https://doi.org/10.1542/peds.98.2.226>
- ³⁸ Clemans-Cope, L., Perry, C. D., Kenney, G. M., Pelletier, J. E., et Pantell, M. S. (Août 2008). Access to and use of paid sick leave among low-income families with children. *Pediatrics*, 122(2), e480-486. <https://doi.org/10.1542/peds.2007-3294>
- ³⁹ Fast, J., et Eales, J. (2024). Canada. Dans K. Hamblin, J. Heyes, et J. Fast (dir.), *Combining work and care: Carer leave and related employment policies in international context*, 133-158. Policy Press.
- ⁴⁰ MacIsaac, S., et Morissette, R. (25 octobre 2023). Couverture des congés de maladie payés des employés au Canada, de 1995 à 2022. *Rapports économiques et sociaux*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023010/article/00001-fra.htm>
- ⁴¹ Heymann, J., Raub, A., Waisath, W., McCormack, M., Weistroffer, R., Moreno, G., Wong, E., et Earle, A. (2020). Protecting health during COVID-19 and beyond: A global examination of paid sick leave design in 193 countries*. *Global Public Health*, 15(7), 925-934. <https://doi.org/10.1080/17441692.2020.1764076>
- ⁴² Emploi et Développement social Canada. (1^{er} décembre 2022). Les dix jours de congé de maladie payé sont maintenant en vigueur pour près d'un million de travailleurs sous réglementation fédérale partout au Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/12/les-dix-jours-de-conge-de-maladie-paye-sont-maintenant-en-vigueur-pour-pres-dunmillion-de-travailleurs-sous-reglementation-federale-partout-au-canada.html>
- ⁴³ Gouvernement du Yukon. (28 avril 2025). Remboursement des congés de maladie payés à l'intention des employeurs et des travailleurs autonomes. <https://yukon.ca/fr/sante-et-mieux-etre/covid-19/covid-19-mesures-daide-sociale-et-economique/remboursement-des-conges-de>
- ⁴⁴ Environics Institute. (28 décembre 2021). *Working when sick: How workplace regulations and culture will impact the post-pandemic recovery*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/12/Di-FSC-Environics-Working-when-sick.pdf>

Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles

Manlin Cai est candidate au doctorat au Département de sociologie de l'Université de Colombie-Britannique. Ses recherches portent sur la famille, le travail, le genre et les inégalités sociales au Canada et en Chine.

Donna Lero est professeure émérite de l'Université de Guelph. Ses recherches portent sur les politiques travail-famille, la garde d'enfants et le congé parental.

Sylvia Fuller est professeure de sociologie à l'Université de Colombie-Britannique. Elle s'intéresse aux inégalités touchant à la fois les domaines de l'emploi et de la famille.

L'Institut Vanier de la famille est un cercle de réflexion national et indépendant voué à l'amélioration du bien-être des familles en favorisant l'accessibilité et la pertinence de l'information. Occupant une place centrale au carrefour des réseaux éducatifs, de recherche, de politiques publiques et d'organismes qui s'intéressent à la famille, l'Institut s'emploie à communiquer des données factuelles et à accroître la compréhension à l'égard des familles au Canada, dans toute leur diversité. Ce faisant, il contribue à la prise de décisions fondées sur des éléments probants pour améliorer leur bien-être.

L'Institut Vanier de la famille
94, promenade CentrepoinTE
Ottawa (Ontario) K2G 6B1
613-228-8500
www.institutvanier.ca



Cette publication est sous licence [Creative Commons – Attribution – Pas d'utilisation commerciale 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) 2025.

Comment citer ce document :

Cai, M., Lero, D., et Fuller, S. (2025). *Politiques soins/travail pour une gestion des soins quotidiens et des soins imprévisibles* [Exposé de politique]. L'Institut Vanier de la famille. <https://doi.org/10.61959/ESNT2797Fh>

© 2025 L'Institut Vanier de la famille