



Moyens raisonnables - *Code canadien du travail*, Partie III- Section I - 802-1-IPG-095

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2019

- [IPGs des NT](#)
- [Avis](#)

Remarque : Conformément à la Loi d'interprétation, dans le texte qui suit, les mots désignant les personnes de sexe masculin comprennent les personnes de sexe féminin.

Ligne directrice

1. Objet

Lignes directrices pour l'application de l'expression « **moyens raisonnables** » prévue à l'article 174.1 et concernant le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour s'acquitter d'obligations familiales.

2. Point

La modification suivante a été apportée à la [Partie III du Code canadien du travail](#) :

- Droit limité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour s'acquitter d'obligations familiales - 174.1

Cette modification est en vigueur au 1^{er} septembre 2019.

Il est nécessaire d'assurer une interprétation et une application uniformes, à l'échelle nationale, de l'expression « **moyens raisonnables** ». Dans ce but, les questions suivantes seront adressées :

- Que signifie l'expression « **moyens raisonnables** » ?
- Quels critères seront considérés pour disposer de cette question ?

3. Interprétation

« **Moyens raisonnables** », dans ce contexte, s'entend de toutes les tentatives concrètes ou tous les gestes posés par un employé, de façon modérée mais suffisante, pour tenter de s'acquitter de l'obligation familiale d'une manière qui ne l'empêcherait pas d'effectuer les heures supplémentaires, et ne constituant pas une contrainte excessive pour cet employé.

L'exigence qui incombe à l'employé de prendre des moyens raisonnables est prévue afin de limiter une utilisation systématique et abusive du droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Elle permet d'enrayer les conséquences négatives pour un employeur ayant un besoin accru de main-d'œuvre pour effectuer des heures supplémentaires tout en laissant à l'employé, sous certaines conditions, la possibilité de s'acquitter de certaines de ses obligations familiales.

L'employé n'a aucune obligation de résultats. Toutefois, il doit être en mesure de démontrer, lorsqu'il invoque une obligation familiale pour justifier l'exercice de son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, qu'il a effectivement tenté de résoudre la problématique rencontrée.

Idéalement, l'employé devrait avoir fait deux tentatives ou plus pour justifier son refus d'effectuer des heures supplémentaires mais le nombre de tentatives ne devrait pas être un critère devant être examiné de façon isolée. Une application stricte du nombre de tentatives pourrait s'avérer défavorable pour les employés ayant un tissu familial et social restreint. De plus, dans certaines situations, une seule tentative pourrait s'avérer suffisante et, pour des cas assez rares, aucune tentative serait aussi acceptée.

Chaque situation sera donc examinée sur une base individuelle, en fonction de différents facteurs et selon le contexte qui lui est propre. De plus, l'inspecteur devra tenter d'appliquer l'expression « **moyens raisonnables** » de façon libérale et non restrictive.

Essentiellement, l'employé qui, par des gestes concrets, aurait tenté de résoudre la situation, sans toutefois y parvenir, et qui pourrait le démontrer à l'inspecteur, serait réputé avoir rencontré son obligation. Ce qui ne serait pas le cas d'un employé ayant trouvé une solution alternative et préférant tout simplement ne pas s'en prévaloir.

4. Exemples

- Un employé, en mesure de démontrer qu'il a échangé des messages texte avec un ou plusieurs membres de sa famille, dans le but que l'un d'eux aille chercher son enfant à la garderie avant 18:00, aurait rempli ses obligations pour se prévaloir de son droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, si aucune de ces personnes n'était disponible pour aller chercher l'enfant, ce jour-là.
- Une employée doit accompagner sa mère malade chez le médecin après son quart de travail normal. Malgré plusieurs demandes faites à ses sœurs et à son frère par courriel, personne ne peut la remplacer. Elle doit donc refuser les heures supplémentaires demandées par l'employeur cette journée-là. L'employée serait alors réputée avoir pris des moyens raisonnables.
- Un employé est le parent d'un enfant autiste et a été appelé par l'école de son enfant pour venir le chercher. L'employée a tenté en vain de faire en sorte que l'autre parent de l'enfant vienne le chercher à l'école toutefois, il n'était pas disponible. L'enfant était en crise et ne pouvait être pris en charge par personne d'autre étant donné son état de santé. Cette même journée, l'employeur lui a demandé de rester au travail et d'effectuer des heures supplémentaires pour réparer de la machinerie mais l'employé doit refuser et invoquer une obligation familiale. Dans ce cas, cette unique tentative suffirait pour constituer un moyen raisonnable justifiant le refus d'effectuer des heures supplémentaires et le motif invoqué par l'employé constituerait une obligation familiale.
- Le jeudi soir, le gestionnaire d'un employé de bureau lui a demandé de rentrer au travail le samedi suivant. Comme il aura déjà effectué ses heures régulières pour sa semaine, les heures travaillées le samedi seront des heures supplémentaires. L'employé a alors fait valoir son droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire en alléguant une obligation familiale. Le samedi en question, il avait prévu d'accompagner sa fille à son premier match de soccer et il ne voulait pas manquer l'évènement. Questionné par l'employeur sur l'obligation familiale invoquée et les moyens raisonnables envisagés pour tenter de s'acquitter de ladite obligation, ses réponses sont restées vagues et n'ont pas convaincu l'employeur. Ce dernier a donc obligé l'employé à se présenter au travail le samedi sous peine de se voir appliquer des mesures disciplinaires. Un inspecteur chargé d'une plainte en arriverait à la conclusion que l'employé ne pouvait se prévaloir de son droit de refus car la raison alléguée ne constituait pas une obligation familiale et, le cas échéant, l'employé n'a pas démontré qu'il avait pris des moyens pour s'acquitter de son obligation.

- Une employée monoparentale a un enfant souffrant d'insuffisance rénale qui requiert une visite à l'hôpital à tous les 3 jours. Dans le but de se faciliter l'accès à ces soins, l'employée a récemment quitté son village en région éloignée et s'est établie dans une grande ville, pour se rapprocher d'un centre hospitalier. Elle occupe un nouvel emploi depuis son déménagement mais elle ne connaît personne dans cette ville, mis à part ses collègues de travail. Dans cette situation, l'employée n'aurait pas besoin de démontrer une quelconque tentative pour justifier son droit de refus car elle n'a personne pour la remplacer et l'enfant doit absolument respecter ses visites à l'hôpital. Elle serait donc justifiée de refuser d'effectuer des heures supplémentaires les jours où elle doit accompagner son enfant à l'hôpital pour son traitement.

À noter que dans tous ces exemples, on présume qu'il n'y avait pas d'urgence imprévisible, que l'employé n'est pas un directeur ou un professionnel exclu de l'application de la section 1 de la [Partie III du Code](#) et que l'employé n'est pas non plus exclu des dispositions relatives à la durée normale du travail (art. 169 du *Code*).