



Programme du travail : Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Davantage de souplesse pour les parents

Document de travail



Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publiccentre.edsc.gc.ca Ce document est offert sur demande
en médias substitués en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232),
téléscripteur (ATS) 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2016

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em8-21/2016F-PDF
ISBN : 978-0-660-06270-9

ESDC

N° de cat. : CA-626-08-16F

Aperçu

Chaque année, des centaines de milliers de familles canadiennes accueillent de nouveaux enfants et doivent trouver un équilibre entre leur travail et leurs responsabilités pour prendre soin de leurs enfants au cours d'une période importante.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à offrir des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi plus souples ainsi que des congés non payés avec protection de l'emploi en vertu du *Code canadien du travail (Code)*, pour permettre aux parents de faire le choix qui répond le mieux aux besoins de leur situation familiale.

Nous cherchons à obtenir les points de vue des Canadiens et Canadiennes au sujet de la conception de ces prestations et des congés connexes, y compris.

- la souplesse de la durée des prestations parentales de l'assurance-emploi et des congés accordés en vertu du *Code*; et
- un accès plus rapide aux prestations de maternité de l'assurance-emploi et au congé du *Code* pour les travailleuses enceintes admissibles exposées à des risques pour la santé et la sécurité.

Contexte : Au sujet des prestations et des congés de maternité et parentaux du Canada

Le régime d'assurance-emploi offre un revenu de remplacement temporaire pour remplacer la perte de revenus d'emploi des particuliers qui ne travaillent pas en raison d'une grossesse ou de la naissance d'un enfant et qui doivent s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté :

- Les prestations de maternité fournissent jusqu'à **15 semaines** de prestations d'assurance-emploi aux mères naturelles admissibles (y compris aux mères porteuses) afin de les appuyer au cours des semaines de récupération physique ou émotionnelle entourant la naissance de leurs enfants. Ces prestations peuvent être versées dès la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et jusqu'à 17 semaines après la date de l'accouchement.
- Les prestations parentales fournissent jusqu'à **35 semaines** de soutien du revenu de l'assurance-emploi aux parents admissibles (biologiques et adoptifs) qui quittent la population active pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'enfants récemment adoptés. La prestation parentale est offerte « par famille » et peut être partagée – elle peut être utilisée au même moment par les parents admissibles ou séparément. Les prestations peuvent être versées au cours des 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les prestations et le congé sont offerts aux parents admissibles de sexe opposé ou de même sexe.

Certaines exceptions s'appliquent à la période durant laquelle ces prestations peuvent être versées, par exemple si l'enfant est hospitalisé ou que l'employé est admissible à une autre prestation spéciale de l'assurance-emploi.

Pour être admissible aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, une personne doit avoir travaillé 600 heures assurables au cours de l'année précédant la demande. Le régime d'assurance-emploi vise à remplacer 55 p. cent des gains tirés du dernier emploi jusqu'à un maximum de 537 \$ par semaine.

Les travailleurs autonomes peuvent choisir de participer au régime de l'assurance-emploi et de devenir admissibles aux prestations de maternité et parentales. Pour être admissibles, ils doivent commencer à cotiser au moins une année complète avant de réclamer des prestations d'assurance-emploi et ils doivent avoir gagné au moins 6 820 \$ au cours de l'année précédente.

Le *Code canadien du travail (Code)* offre actuellement des congés connexes non payés avec protection de l'emploi, de maternité et parental aux travailleurs de compétence fédérale.¹ En vertu du *Code*, un employé occupant un emploi dans une entreprise sous réglementation fédérale et qui a travaillé pendant au moins six mois sans interruption est admissible à :

- jusqu'à 17 semaines de congé de maternité sans solde (qui peuvent être prises jusqu'à 11 semaines avant la date prévue d'accouchement et jusqu'à 17 semaines après la naissance de l'enfant).
- jusqu'à 37 semaines de congé parental sans solde. Le congé peut être pris au cours des 52 semaines (un an) à partir de la date à laquelle l'enfant est né ou est accueilli chez l'employé (dans le cas d'une adoption). Le nombre total de semaines de congé pouvant être prises par deux parents employés, dans le cadre de la même naissance ou de la même adoption, ne peut dépasser 37 semaines.

Certaines exceptions s'appliquent aux périodes au cours desquelles ces congés peuvent être pris, par exemple, si l'enfant est hospitalisé ou si l'employé est admissible à un autre congé en vertu du *Code*.

Pour ce qui est des employés dont l'emploi est de compétence provinciale ou territoriale, les protections offertes par les normes du travail à l'égard du congé de maternité et du congé parental, ainsi que les critères d'admissibilité, peuvent varier.

Depuis 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)² offre des prestations de maternité et parentales, ainsi que des prestations de paternité aux résidents du Québec. Conséquemment, les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi. Le RQAP représente la seule entente fédérale-provinciale liée aux prestations de maternité et parentales.

¹ Les entreprises sous réglementation fédérale comprennent environ 883 000 employés (ou 6 p. cent de l'ensemble des travailleurs canadiens) qui travaillent auprès de 11 450 employeurs dans divers domaines tels que les banques, les télécommunications, la radiodiffusion, le transport interprovincial et international (y compris le transport aérien, ferroviaire, maritime et routier); et les sociétés d'État fédérales, ainsi que dans certaines activités dans les réserves des Premières Nations.

² Pour plus de renseignements sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), consultez : http://www.rqap.gouv.qc.ca/a_propos_regime/information_générale/index.asp

Commentaires

Nous invitons les Canadiens et Canadiennes à nous faire part de leurs commentaires et de leurs expériences par rapport aux prestations parentales et de maternité de l'a.-e. et aux congés prévus par le *Code*, en ce qui a trait aux deux domaines suivants:

1. Souplesse des prestations de maternité et parentales ainsi que des congés offerts par le *Code*

On envisage présentement trois options visant à accroître la souplesse des prestations d'assurance-emploi et des congés accordés par le *Code*, lesquelles pourraient être offertes en plus des prestations de maternité et parentales et des congés connexes déjà offerts. Dans le cas de chacune des options, la durée des prestations et du congé de maternité ne changerait pas. Chaque option tient compte des employés et de leurs familles ainsi que des employeurs.

- Permettre aux parents admissibles (couple ou parent seul) de prendre un congé combiné et de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi réduites au cours d'une **plus longue** période de temps (jusqu'à un maximum de 18 mois, lorsqu'elles sont combinées à des prestations de maternité ou à un congé de maternité en vertu du *Code*. Cette option permettrait un congé plus long, mais les prestataires recevraient une plus petite somme d'argent chaque mois.
- Permettre au nombre de prestations parentales et de congés non payés d'être pris **en blocs de temps plus courts** et répartis sur une période de 18 mois plutôt que de 12 mois. Par exemple, un parent pourrait recevoir des prestations pendant six mois, ensuite retourner au travail pendant 6 mois, pendant qu'un proche s'occupe de son enfant, et puis reprendre un congé parental et recevoir des prestations pendant une autre période de six mois.

Chacune des options proposées aboutirait au même nombre total de prestations versées et les parents pourraient continuer de jouir de prestation au même moment ou séparément.

Le gouvernement du Canada aimerait obtenir l'avis des Canadiens sur les avantages et les défis engendrés par ces options et qu'ils lui fassent part des facteurs desquels ils tiennent compte lorsque le temps est venu de décider de la manière de prendre des congés non payés ainsi que des prestations de maternité et parentales.

2. Une certaine souplesse permettant un accès aux prestations d'assurance-emploi de maternité plus tôt, en raison de considérations relatives à la santé et la sécurité au travail

Le gouvernement appuie l'égalité des sexes et souhaite savoir comment renforcer cet engagement dans le contexte dont il est question. Une travailleuse enceinte pourrait faire face à des difficultés uniques. Dans les cas où le travail d'une employée pose des risques de santé ou de sécurité pour elle ou son fœtus, cette employée peut être aux prises avec une décision difficile, devant décider si elle continue de travailler jusqu'à ce qu'elle ait droit à des prestations et à un congé de maternité.

Pour les employés des secteurs sous réglementation fédérale, les employées enceintes ayant un billet médical peuvent demander une modification de leurs tâches ou une réaffectation. Une employée peut prendre un congé payé jusqu'à ce que l'employeur accepte sa demande ou qu'il lui fasse savoir qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures. Dans un cas comme celui-ci, l'employée peut prendre un congé non payé pour la durée de la période de risque en plus des autres congés auxquels elle est admissible, comme les congés de maternité ou parentaux. À la fin de la période de congé, l'employée doit être réintégrée dans le même poste ou dans un poste semblable, avec le même salaire et les mêmes avantages sociaux, comme si elle n'avait jamais quitté le travail.

D'autres provinces octroient aux employées enceintes le droit de demander des accommodements en milieu de travail dans leur législation relative aux droits de la personne et, dans certains cas, des protections supplémentaires dans le cadre de leurs lois régissant l'emploi. Le Québec offre un retrait préventif, administré séparément des prestations de maternité qui offre un congé avec protection de l'emploi et remplacement du salaire par l'intermédiaire du Programme pour une maternité sans danger du Québec.

Le gouvernement du Canada étudie des moyens de venir en aide aux employées enceintes dans une situation mettant leur santé et leur sécurité à risque. Une possibilité serait de permettre que les prestations de maternité de l'assurance-emploi puissent être versées plus tôt que la période actuelle de huit semaines avant la date prévue de l'accouchement. Pour les travailleuses enceintes qui prennent des congés non payés au cours de leur grossesse, cette mesure pourrait leur offrir un accès plus tôt au soutien du revenu. Par contre, cette mesure entraînerait la réduction du nombre de semaines de prestations offertes après la naissance de l'enfant.

Le gouvernement du Canada aimerait obtenir l'opinion des Canadiens sur la question du changement du début de la période de prestation de maternité de l'assurance-emploi pour aider les travailleuses enceintes exposées à des risques de santé et de sécurité au travail.