Commentaires relatifs au règlement modifiant le règlement sur les normes de travail (section touchant le congé de maternité)

Commentaires relatifs au règlement modifiant le règlement sur les normes de travail (section touchant le congé de maternité). Janvier 1984.

Date de publication : 1984-01-10

Auteur : Conseil du statut de la femme

Notez que le contenu de ce document n'est pas conforme aux standards d'accessibilité.

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

043345

Que
A1157
C645
1984
QCSF

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
22 MAI 2002
Centre de documentation

COMMENTAIRES RELATIFS AU REGLEMENT MODIFIANT LE REGLEMENT SUR LES NORMES DE TRAVAIL (SECTION TOUCHANT LE CONGE DE MATERNITE)

Micheline Boivin
Service de la recherche
1984-01-10

Document adopté par le C.S.F. à sa réunion des 26-27 janvier 1984

Collaboration

Francine Lepage, Service de la recherche
Madeleine St-Hilaire et Thérèse Mailloux, Service Action-Femmes

C.S.F.
DOCUMENTATION
NO.:
COTE: Que
A1157

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 1er trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10761-6

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

I - LES MODIFICATIONS APPORTEES AU REGLEMENT ACTUEL 1

2 - LES LACUNES DU NOUVEAU REGLEMENT SUR LE CONGE DE MATERNITE 2

2.1 Pourquoi un congé de maternité plutôt qu'un congé parental? 3

2.2 Une sécurité d'emploi fragile 4

2.3 Une protection insuffisante des avantages consentis aux employées en congé de maternité 7

2.4 Un droit restrictif au congé de maternité 9

2.5 Une discordance entre le Règlement sur les normes de travail et la Loi de l'assurance-chômage 10

3- RECOMMANDATIONS 10

Le gouvernement s'apprête à adopter le règlement modifiant le règlement sur les normes de travail par lequel il précise la section touchant le congé de maternité. Il s'acquitte ainsi d'engagements antérieurs au sujet de la sécurité d'emploi des employées qui choisiraient de prolonger leur congé de maternité. Par ce règlement il précise en plus, les droits des employées qui prennent un congé de maternité notamment en ce qui touche le retour au travail et les avantages dont la salariée aurait bénéficié si elle était restée au travail.

1. Les modifications apportées au règlement actuel

Le nouveau règlement ajoute, au droit qu'ont les salariées de se prévaloir d'un congé de maternité de 18 semaines, celui de prolonger ce congé jusqu'à deux ans incluant le congé initial, cela moyennant un avis de deux semaines avant le retour prévu.

En vertu du nouveau règlement, l'avis d'un retour anticipé devrait être signifié à l'employeur quatre semaines avant la date convenue du retour prévu. Actuellement, la salariée peut reprendre son emploi avant la date convenue à la condition qu'elle en avise son employeur deux semaines avant cette date.

Conformément au règlement actuellement en vigueur, l'employeur doit réintégrer l'employée dans son poste régulier à la fin de son congé de maternité. Si cette employée prolonge son congé de maternité, elle devra, selon le nouveau règlement, être intégrée au moins dans un poste équivalent.

Au règlement actuel, on stipule que l'employée doit être réintégrée "en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail" (art. 31). On précise au nouveau règlement que le salaire de l'employée, à son retour au travail à la suite d'un congé de maternité de 18 semaines (ou de son extension de 6 semaines en raison de santé, s'il y a lieu) "ne doit pas alors être inférieur à celui

auquel elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé de maternité ..." (art. 7, modifiant l'article 31 du règlement actuellement en vigueur). Une autre précision est également apportée à l'article 31 du règlement actuel au sujet des "avantages dont aurait bénéficié l'employée si elle était restée au travail". Il est indiqué en effet que la salariée qui est en congé de 18 semaines (ou en congé prolongé de 6 semaines supplémentaires en cas de maladie) a droit à l'indemnité afférente au congé annuel (4 à 6% selon le cas, du salaire brut auquel elle aurait droit si elle était au travail). Le droit à une indemnité de vacances de 4 à 6% du salaire brut pour les employées en congé de maternité était auparavant reconnu par la Loi sur les normes du travail.

L'employée qui est en congé de maternité de 18 semaines (ou de 24 semaines en cas de maladie) conserve son droit aux avantages sociaux sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part. En vertu du nouveau règlement, l'employée qui prolonge son congé de maternité a droit aux régimes de rentes et d'assurances si elle paie les cotisations normalement exigées de l'employeur en plus de sa quote-part.

2. Les lacunes du nouveau règlement sur le congé de maternité

La réglementation touchant le congé de maternité devait être modifiée afin de permettre aux parents qui le désirent de demeurer auprès du poupon pendant une période plus longue que ne le prévoit le règlement actuellement en vigueur. Il s'avérait nécessaire de protéger les droits des parents qui choisissent ainsi de se retirer du travail salarié pour prendre soin de leur jeune enfant.

L'article 31 du règlement actuellement en vigueur, touchant les avantages dont peut bénéficier l'employée en congé de maternité, donne lieu à des interprétations variées, dont témoignent d'ailleurs les jugements soumis à notre attention[1]. Il devenait impérieux de préciser le sens qu'il fallait accorder à cet article pour que les employées en congé de maternité soient traitées

1. Commission des normes du travail vs Cégep François-Xavier Garneau, 28 sept. 1981, Cour provinciale de Québec. Commission des normes du travail vs Ville de Jonquière, 29 juin 1982, Cour provinciale de Jonquière.

de façon équitable. Malheureusement, les précisions apportées limitent au minimum les droits des femmes en congé de maternité et la prolongation de ce congé risque de constituer un piège pour plusieurs d'entre elles si le projet de règlement n'est pas modifié avant son adoption.

2.1 Pourquoi un congé de maternité plutôt qu'un congé parental?[1]

Le Conseil du statut de la femme a toujours préconisé une participation des deux parents au soin et à l'éducation des enfants. Des aménagements sociaux doivent être prévus pour permettre aux parents de pourvoir aux besoins de leurs enfants tout en participant au marché du travail. Un pas important en ce sens a été effectué au Québec par la réglementation permettant aux femmes de bénéficier d'un congé de maternité tout en conservant leur emploi au retour de ce congé. La compensation partielle des gains perdus par la femme en congé de maternité au moyen des prestations d'assurance-chômage et d'allocation de maternité constitue également un progrès dans la reconnaissance de la contribution apportée par les femmes à la société.

Toutefois, ces droits demeurent insuffisants actuellement et risquent d'être encore plus inadéquats dans le futur, les femmes acceptant de moins en moins d'assumer seules et privément les tâches et responsabilités liées au fait d'avoir des enfants. En ce sens, l'octroi d'un congé parental témoignerait davantage de l'évolution de la société que ne le fait la prolongation du congé de maternité. Il serait opportun en effet de permettre au père qui le désire de demeurer auprès de son jeune enfant tout en conservant son droit de retour au travail. Il n'appartient pas au gouvernement mais aux parents eux-mêmes de décider qui du père ou de la mère se retirera temporairement du marché du travail pour assumer la garde du poupon. Ne risque-t-on pas autrement de priver la société de pères plus conscients des valeurs familiales ? Ne risque-t-on pas de priver le père et l'enfant d'expériences enrichissantes que rendrait possible le congé parental ?

1. Dans le cadre de ce texte, il faut accorder le sens suivant à:
   - congé de maternité: congé payé d'une durée de 18 semaines octroyé à la mère à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé pourra être prolongé jusqu'à deux ans, sans solde, au bénéfice de la mère, si le projet commenté par ce texte est adopté par le gouvernement.
   - congé parental: prolongation du congé de maternité de 18 semaines jusqu'à deux ans, sans solde, pouvant bénéficier au père ou à la mère, suivant la recommandation du Conseil du statut de la femme.

Bien qu'elles partent d'une intention généreuse, les dispositions permettant la prolongation du congé de maternité pour une période de deux ans risquent d'entraîner des conséquences fâcheuses pour les femmes.

L'octroi à la seule femme du droit à un congé parental prolongé risque d'entraîner une discrimination à l'embauche contre les jeunes femmes et un confinement de celles-ci dans les ghettos d'emploi sur le marché secondaire où les emplois sont précaires et sans avenir, dans les spécialités sous payées dites féminines.

Ces considérations amènent le Conseil du statut de la femme à proposer qu'une réglementation gouvernementale offre la possibilité d'un congé parental accessible, au père ou à la mère, d'une durée de deux ans (incluant le congé de maternité). Cette réglementation devrait être accompagnée d'un programme gouvernemental d'information adressé spécialement aux hommes afin qu'ils soient informés de leur droit au congé parental et qu'ils soient incités à s'en prévaloir.

2.2 Une sécurité d'emploi fragile

Même si l'on peut présumer que toutes les personnes qui auront la possibilité de bénéficier d'un congé parental ne s'en prévaudront pas durant toute la période permise, qu'adviendra-t-il de celles qui s'absenteront pendant deux ans? Quelle sera leur possibilité réelle de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent chez le même employeur? Le Conseil du statut de la femme enregistre déjà des plaintes en raison du congédiement en cours de grossesse ou après le congé de maternité de 18 semaines. Des recours sont prévus pour ce cas, mais dans quelle mesure sont-ils efficaces? De plus, les contractuelles à qui on refuse un renouvellement de contrat à la suite d'un congé de maternité ne sont pas protégées.

Aucun recours n'est davantage possible lorsque l'employeur abolit un poste, notamment celui de la personne absente. En effet, dans les entreprises non syndiquées, l'employeur peut effectuer ses coupures de poste sans tenir compte de l'ancienneté des employés visés. La personne en congé parental serait-elle plus exposée aux coupures de poste que les

employés qui demeurent en emploi? Alors que le congé de maternité autorisé n'est que de 18 semaines, le Conseil du statut de la femme a déjà reçu quelques plaintes touchant l'abolition du poste de l'employée en congé de maternité. Qu'adviendra-t-il de la sécurité d'emploi des personnes en congé parental pour une période de deux ans? Comme les familles souhaitent, en moyenne, avoir deux enfants et que les naissances sont souvent rapprochées, l'absence pourrait se prolonger sur une longue période avec la venue d'un deuxième enfant, ce qui compromettrait sérieusement le retour au travail. Si la garantie d'emploi semble plus facile à respecter dans le secteur public et parapublic parce que le bassin d'emploi est plus grand et que l'Etat se doit de donner l'exemple comme employeur, qu'en sera-t-il dans le secteur privé où l'employeur n'a qu'un nombre restreint d'employés? Alors que l'emploi des femmes est actuellement menacé dans nombre de secteurs par le développement technologique aussi bien dans l'industrie que dans les bureaux et les commerces, celles-ci seront-elles pénalisées par de longues absences du marché du travail?

En période de crise économique où il faut faire plus avec moins, même dans le secteur public, les personnes en congé parental seront-elles victimes de la rationalisation des emplois?

Dans un monde où les connaissances tombent rapidement en désuétude et cela, spécialement en période de changement technologique accéléré, ne peut-on penser qu'une absence de deux ans rende très difficile le retour au travail, compte tenu de la rareté des ressources affectées au recyclage de la main-d'oeuvre?

De telles inquiétudes ne sont pas sans fondement. Il faut éviter que la nouvelle réglementation gouvernementale ne laisse une sécurité factice aux parents qui quittent temporairement leur emploi pour prendre soin de leur enfant. Un certain nombre de mesures doivent être prises pour assurer la sécurité d'emploi de ces personnes.

Au préalable, l'employée(é) au retour de son congé parental doit avoir droit de réintégrer son poste régulier de travail ou à tout le moins un poste équivalent si son poste régulier n'existe plus.

Dans les cas où un employeur est reconnu coupable d'avoir refusé de réinstaller un(e) salarié(e) dans son poste régulier ou équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, il faudrait prévoir l'imposition de sanctions exemplaires de façon à dissuader les employeurs de commettre de semblables infractions. Les amendes prévues à l'article 140 de la Loi sur les normes du travail sont nettement insuffisantes pour remplir cette fonction. Actuellement, seule une poursuite en dommages et intérêts en vertu du Code civil pourrait permettre d'imposer des paiements plus substantiels aux employeurs, ce qui entraîne des délais, démarches et déboursés onéreux pour les employés(es).

Il est prévu à l'article 33 du règlement actuellement en vigueur sur le congé de maternité que lorsque le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour au travail, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail. Il importe qu'une disposition semblable soit prévue dans le cas d'un congé parental de 2 ans de telle façon que les parents dont le poste aura été aboli au cours du congé parental, soient traités avec équité.

Dans les cas d'abolition de postes ou de licenciements, ne pourrait-on pas prévoir à la loi ou aux règlements des critères permettant d'identifier les personnes touchées par les licenciements? Afin d'éviter l'arbitraire des employeurs et de protéger les employés absents pour une longue période lesquels sont davantage exposés aux licenciements, un critère comme celui d'ancienneté pourrait être utilisé pour l'identification des personnes devant être licenciées.

2.3 Une protection insuffisante des avantages consentis aux employées en congé de maternité

Les avantages reconnus aux employées en congé de maternité tels que précisés par le nouveau règlement se limitent au droit aux indemnités de vacances alors que le règlement actuellement en vigueur pouvait laisser place à une interprétation plus large. "A la fin de son congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail" (art. 31 du règlement actuellement en vigueur).

Si ce projet de règlement devait être adopté, l'employée en congé de maternité n'aurait pas droit aux congés fériés octroyés à tous les travailleurs salariés par la Loi sur les normes minimales de travail. Il n'est pas davantage prévu par ce règlement que les employées en congé de maternité, régies par une convention de travail, auront le droit aux mêmes avantages que leurs collègues demeurés(es) en emploi relativement aux congés de maladie, au cumul de l'ancienneté et de l'expérience.

Les femmes qui prendront un congé de maternité de 18 semaines perdront donc non seulement le salaire non compensé par l'assurance-chômage et l'allocation de maternité comme c'est le cas maintenant, mais également les indemnités de congés fériés et de congés de maladie, lorsque ceux-ci sont autorisés par la convention de travail. En plus, elles seront nettement défavorisées sur le marché de l'emploi si elles n'ont pas droit d'accès aux mécanismes reconnus aux autres employés touchant les nouvelles affectations, notamment les promotions et les changements de postes.

Actuellement, lorsqu'à son retour de congé de maternité une femme se voit privée "d'avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail", elle peut avoir recours à la Commission des normes du travail en vue de faire reconnaître ses droits. En vertu de la nouvelle réglementation, les recours ne seraient plus justifiés contre un employeur qui omettrait de faire bénéficier l'employée en congé de maternité des avantages reconnus aux autres employés. Il s'agit là d'un net recul au regard de la situation actuelle.

Les seuls droits reconnus à la femme qui prolongera son congé de maternité au-delà de 18 semaines sont la réintégration au travail dans un poste équivalent et le bénéfice des régimes de rentes et d'assurances reconnus à son lieu de travail si elle assume les cotisations de l'employeur en plus de ses propres cotisations. Aucune protection ne lui est accordée par le projet de règlement relativement au salaire qui lui sera octroyé à son retour au travail[1].

La réglementation touchant le congé de maternité ou congé parental doit accorder une protection plus substantielle aux parents pour que ceux-ci s'en prévalent sans en être indûment pénalisés. Il faudra à tout le moins maintenir les droits actuellement reconnus aux femmes en congé de maternité de 18 semaines, leur octroyant les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient restées en emploi, en précisant ces avantages tels les congés fériés, les congés de maladie, le cumul de l'expérience et de l'ancienneté[2].

En plus, il faudra veiller à mieux compenser la perte de revenu subie par la femme durant son congé de maternité de 18 semaines. Il faudrait même envisager de porter à 20 semaines le congé de maternité payé à plein salaire comme dans le secteur public et parapublic, l'Etat assumant les coûts encourus.

Enfin, il faudra assurer une protection véritable de salaire aux personnes qui, après le congé de maternité, se prévaudront de leur droit au congé parental. Ces employées(és) devraient être assurées(és) d'obtenir au moins le salaire touché au moment du départ en congé, majoré, s'il y a lieu, des indexations ayant eu cours pendant leur absence.

---

1. Le silence du règlement à ce sujet doit-il être interprété comme étant une absence absolue de protection ou, au mieux, peut-on espérer que la femme qui prolonge son congé de maternité a droit au salaire qui lui aurait été octroyé si elle n'avait pas prolongé son congé?

2. La contribution de l'employeur au paiement des congés prévus par la Loi sur les normes de travail ou par une convention de travail pourrait être limitée à la compensation de l'écart entre les prestations gouvernementales touchées par l'employée en congé de maternité (allocation de maternité et assurance-chômage) et la pleine rétribution accordée aux autres employés pour ces mêmes congés.

2.4 Un droit restrictif au congé de maternité

Le règlement sur les normes de travail ne prévoit pas le droit au congé de maternité en cas d'adoption. La Loi de l'assurance-chômage accorde à compter de janvier 1984, 15 semaines de prestations de chômage pour congé parental en cas d'adoption. Pour permettre aux Québécois et Québécoises de profiter de cette nouvelle disposition, le règlement sur les normes de travail devra permettre un congé en cas d'adoption.

De façon générale, les femmes enceintes ont des recours auprès de la Commission des normes du travail en cas de congédiement car la Loi sur les normes du travail, article 122, interdit de congédier une salariée pour la raison qu'elle est enceinte. De plus, l'article 20 du règlement permet, s'il y a danger pour la santé de la mère ou de l'enfant, un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical.

Cependant, "pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit accomplir 20 semaines d'emploi" (article 15). Ainsi, la femme qui n'a pas accompli 20 semaines de travail chez un employeur n'a pas droit au congé de maternité spécial que pourrait prescrire son médecin pendant sa grossesse. Son absence du travail peut donner lieu à un congédiement sans qu'elle n'ait de recours puisque les absences pour maladie ne sont pas prévues au règlement. Le Conseil du statut de la femme a reçu plusieurs plaintes faisant état de congédiement dans ces circonstances.

Afin d'assurer une cohérence des lois et règlements touchant la discrimination en emploi contre les femmes, la réglementation sur les normes de travail devrait accorder à toutes les femmes en emploi, le droit au congé de maternité spécial que peut prescrire un médecin pendant la grossesse.

2.5 Une discordance entre le Règlement sur les normes de travail et la Loi de l'assurance-chômage

De nouvelles modifications à la Loi de l'assurance-chômage, entrant en vigueur le 1er janvier 1984, permettent d'élargir la période au cours de laquelle les 15 semaines de prestations de maternité sont payables. De plus, on peut scinder la période de 15 semaines de prestations, ce qui présente un avantage pour les femmes qui accouchent prématurément ou celles dont l'enfant est malade. Celles-ci pourraient théoriquement bénéficier d'une partie de leurs prestations, retourner au travail pendant que l'enfant est à l'hôpital, et toucher le reste de leurs prestations pendant une période ultérieure lorsque l'enfant recevrait son congé.

Les travailleuses assujetties au Règlement sur les normes de travail ne pourraient bénéficier de cet assouplissement puisque le règlement oblige la travailleuse à un congé continu de 18 semaines.

3. Recommandations

3.1 Que la perte de revenu subie par la femme durant son congé de maternité de 18 semaines soit mieux compensée. Il faudrait même envisager de porter à 20 semaines le congé de maternité payé à plein salaire comme dans le secteur public et parapublic, l'Etat assumant les coûts encourus.

3.2 Qu'une réglementation gouvernementale offre la possibilité d'un congé parental sans solde, après le congé de maternité, accessible au père ou à la mère, d'une durée de deux ans (incluant le congé de maternité).

3.3 Qu'un programme gouvernemental d'information soit adressé spécialement aux hommes afin qu'ils soient informés de leur droit au congé parental et qu'ils soient incités à s'en prévaloir.

3. Que l'employé(e) au terme de son congé parental ait droit de réintégrer son poste régulier de travail ou à tout le moins un poste équivalent si son poste régulier n'existe plus, au salaire touché au moment du départ, majoré s'il y a lieu, des indexations ayant eu cours pendant son absence.

3. Que des sanctions exemplaires soient imposées aux employeurs reconnus coupables d'avoir refusé de réinstaller un(e) salarié(e) dans son poste régulier ou équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

3.6 Que la disposition prévue à l'article 33 du règlement relatif au congé de maternité, actuellement en vigueur, s'applique dans le cas d'un congé parental de telle façon que lorsque le poste régulier de la personne en congé parental n'existe plus à son retour au travail, l'employeur lui reconnaisse tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

3.7 Que des dispositions soient prévues à la Loi sur les normes de travail pour que dans les cas d'abolition de postes ou de licenciements, le critère d'ancienneté soit utilisé pour l'identification des personnes devant être licenciées.

3.8 Que soient maintenus les droits actuellement reconnus aux femmes en congé de maternité de 18 semaines (ou en congé prolongé de 6 semaines en raison de maladie) leur octroyant les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient restées en emploi, en précisant ces avantages tels les congés fériés, les congés de maladie, le cumul de l'expérience et de l'ancienneté.

3.9 Que le Règlement sur les normes de travail prévoit un congé de maternité et/ou un congé parental en cas d'adoption.

3.10 Que soit accordé à toutes les femmes en emploi, par le Règlement sur les normes de travail, le droit au congé de maternité spécial que peut prescrire un médecin pendant la grossesse (article 20 du règlement sur les normes de travail).

3.11 Que soit examinée la possibilité d'assurer une concordance entre le Règlement sur les normes de travail et les nouvelles modifications apportées à la Loi de l'assurance-chômage touchant l'étalement du congé de maternité.