



**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité

H

**Congé de maternité
et congé parental**

Les prestations du congé de maternité

déoulant du programme fédéral d'assurance-emploi (AE) sont versées pour un maximum de 52 semaines. Cela comprend la période d'attente de deux semaines, 15 semaines de congé de maternité et 35 semaines de congé parental que l'un ou l'autre parent peut prendre.

Les mères biologiques ont droit aux prestations de maternité. Les parents biologiques et adoptifs ont droits aux prestations pour congé parental. Des prestations de maladie versées par l'AE pour un maximum de 15 semaines peuvent également être obtenues en combinaison avec les prestations de maternité ou les prestations pour congé parental si une mère est incapable d'effectuer quelque travail que ce soit et qu'elle a un certificat médical spécifiant la période pendant laquelle elle sera incapable de travailler.

Nombre de sections locales du SFCP ont réussi à négocier des suppléments aux prestations d'AE. La loi sur l'AE permet un supplément pour un maximum de 97 pour cent du salaire, mais cela doit être négocié ou accepté par l'employeur. Les sections locales devraient tenter de négocier des suppléments salariaux qui couvrent toute la période du congé. La convention devrait également voir à ce que les mêmes prestations soient accordées aux travailleuses et travailleurs qui vivent une relation homosexuelle.

Les dispositions sont négociées pour protéger les services et les avantages pour les travailleuses en congé de maternité et pour les travailleuses et travailleurs bénéficiant d'un congé parental. Les employeurs doivent réintégrer les travailleuses et travailleurs dans leur ancien emploi ou dans un poste comparable à leur retour au travail. C'est une bonne pratique que d'inclure une telle disposition dans la convention collective.

Des protections additionnelles sont fournies aux travailleuses enceintes et aux nouvelles mères. Ces mesures incluront le fait de ne pas avoir à travailler devant un écran de visualisation ou de soulever de lourdes charges. D'autres dispositions permettent aux jeunes mères d'avoir des pauses pour allaiter leur nouveau-né.

Ressources :

La carte routière de l'AE AC : Comment naviguer dans le régime d'assurance-chômage, SFCP, Service de recherche.

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives canadiennes, DRHC, mars 2001, site Web :

<http://labour-travail.hrhc-drhc.gc.ca/travailvie/welcome-fr.cfm>

Congé de maternité et congé parental

Bien que la grossesse et la maternité soient spécifiques aux femmes, la reproduction est une fonction sociale qui devrait être protégée tant pour les femmes que pour les hommes. N'oubliez pas que les parents adoptifs et les parents de même sexe devraient être couverts également.

Pour s'assurer d'avoir une protection complète, veillez à inclure les dispositions suivantes dans la convention collective de votre section locale :

- Clause interdisant la discrimination eu égard à la grossesse et à la maternité.
- Dates de début et de fin des congés de maternité et des congés parentaux après entente entre la personne employée et l'employeur.
- Prestations supplémentaires pour un maximum de 97 pour cent du salaire pour la totalité du congé de maternité ou du congé parental.
- Toute maladie liée au congé de maternité nécessite un congé supplémentaire et des prestations supplémentaires.
- Le droit à des tâches plus légères et non dangereuses lorsqu'une travailleuse est enceinte.
- Des heures de travail flexibles pour éviter de se déplacer pendant les heures de pointe.
- Des pauses supplémentaires.
- La possibilité d'une travailleuse enceinte d'être mutée d'un quart de nuit à un quart de jour.
- Maintien et accumulation de l'ancienneté.
- Maintien des avantages.
- Avis donné concernant les postes vacants, les possibilités d'avancement et de formation.

(À SUIVRE)

Congé de maternité et congé parental

- Le droit de revenir au même poste ou à un poste similaire.
- Prolongement du congé lorsqu'il y a des complications médicales pour la mère ou l'enfant.
- Droit à des pauses pour allaiter sans réduction de salaire.
- Congé dans les cas de fausse couche ou de naissance d'un enfant mort-né.

Adapté de : *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions, ILO, Booklet 3, Geneva 2002.*

CLAUSES

Section locale 1 du SCFP et Hydro-Toronto

Article 24 – Santé, bien-être et assurance

Supplément pour les congés de maternité

24.03 Dans le cas d'un congé de maternité, l'Employeur fournira un paiement égal à 95 % du salaire de base pendant les deux (2) semaines d'attente de l'AE et la différence entre les prestations de l'AE et 95 % du salaire régulier normal de l'employée pendant cinquante-deux (52) semaines, sous réserve de la législation et de l'approbation continues du gouvernement.

Maintien du salaire pendant un congé d'adoption

24.04 Dans le cas d'un congé d'adoption pour le parent-substitut principal qui a adopté un enfant de moins de six (6) ans qui n'est pas l'enfant naturel de l'un ou l'autre des parents adoptifs, l'Employeur fournira un paiement égal à 95 % du salaire de base pendant deux (2) semaines et 95 % de son salaire normal régulier pour un maximum de trente-cinq (35) semaines.

Employeurs et hôpitaux du secteur de la santé et des services sociaux du Québec avec le SCFP et d'autres syndicats

Le SCFP a négocié des bonifications aux dispositions sur le congé de maternité et le congé parental qui incluent :

- Congé de maternité : pour une femme qui n'a pas droit à l'assurance-emploi, l'Employeur verse une allocation pendant 12 semaines au taux de 93 pour cent de son salaire.
- Congé d'adoption : débute dès que le parent a la garde de l'enfant ou voyage en dehors du Québec aux fins d'adoption (à la suite d'une ordonnance de placement).
- Congé de paternité : accordé à un employé dont l'enfant est nouveau-né si la naissance a eu lieu après le début de la 20^e semaine de grossesse (nouvel ajout).
- Congé prolongé : l'ancienneté s'accumule aux fins du salaire pour un maximum de 52 semaines de congé non rémunéré ou un congé partiel non rémunéré, pris comme prolongement du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. (Vous pouvez obtenir le texte complet de ces dispositions au Service de recherche du SCFP.)

Section locale 2081 du SCFP et Collège Camosun, C.-B.

22.06 Congé de maternité

(d) État de services

1. Pendant son congé de maternité, une employée conservera et accumulera son ancienneté en égard aux dispositions à ce sujet.
 2. L'ancienneté d'une employée qui est absente du travail conformément aux dispositions de cet article sera considérée aux fins des régimes de pension, d'assurance-maladie ou tout autre régime d'avantages sociaux avantageux pour l'employée et le Collège continuera de contribuer au régime de la même manière que si l'employée n'était pas absente lorsque :
 - (i) le Collège paie les coûts totaux du régime; ou
 - (ii) l'employée choisit de continuer à payer sa part du coût d'un régime qui est payé conjointement par le Collège et l'employée.
- (e) Pendant un congé de maternité, l'employée peut avoir droit aux congés de maladie auxquels elle a droit sur présentation d'un certificat médical provenant d'un praticien qualifié.

22.09 (b) Retour de congé

À son retour, une employée sera réintégrée à tous les égards au poste qu'elle occupait précédemment ou dans un poste comparable et avec toutes les augmentations de salaires et d'avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé.

(d) Congé supplémentaire

Lorsque le nouveau-né souffre d'un problème physique, psychologique ou émotionnel et qu'il sera âgé d'au moins six (6) mois avant qu'il soit confié à l'employée, celle-ci aura droit à une période supplémentaire de congé parental d'un maximum de cinq (5) semaines.