

Congés de maternité et prestations d'invalidité

Louise Labrèche

Volume 66, Number 2, 1998

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1105212ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1105212ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (print)

2817-3465 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Labrèche, L. (1998). Congés de maternité et prestations d'invalidité. *Assurances*, 66(2), 309–312. <https://doi.org/10.7202/1105212ar>

CHRONIQUE ACTUARIELLE

par Louise Labrèche

Congés de maternité et prestations d'invalidité

Le droit pour un employé de se prévaloir d'un congé de maternité ou d'un congé parental au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ainsi que les obligations de l'employeur lors du retour au travail de l'employé sont clairement précisés dans les lois provinciales sur les normes du travail. Les droits de l'employé quant aux avantages sociaux ne sont toutefois pas aussi clairement définis. Bien que plusieurs juridictions stipulent que la protection doit être maintenue au moins en partie, l'admissibilité aux prestations d'invalidité durant un congé de maternité est depuis longtemps une source d'incertitude.

La décision rendue en 1992 dans la cause *Alberta Hospital Association c. Parcels* a permis d'établir un important précédent. Susan Parcels avait contesté une disposition d'une convention collective en vertu de laquelle les employées en congé de maternité devaient payer à l'avance la totalité des primes du régime d'avantages sociaux, alors que les employés se prévalant d'autres formes de congé ne devaient payer à l'avance que 25 % de la prime. La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a jugé que l'exigence de payer à l'avance la totalité de la prime constituait une forme de discrimination fondée sur le sexe. La Cour a également confirmé la décision rendue en 1989 par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, laquelle concluait que la grossesse est un motif d'absence valide lié à la santé, qui ne diffère sous aucun aspect des autres motifs d'absence du travail liés à la santé. Les employeurs albertains se voyaient ainsi avertis que les

L'auteure :

Louise Labrèche, F.I.C.A., F.S.A., est vice-présidente du Groupe-conseil Aon inc.

conventions collectives et les régimes d'avantages sociaux ne pouvaient exclure les employées enceintes des prestations durant la partie médicale de leur congé de maternité.

En réponse à *Parcels*, certains employeurs nationaux ont mis en place des régimes d'assurance collective uniformes prévoyant le versement de prestations d'invalidité pour une période désignée, habituellement six semaines, durant un congé de maternité. Si l'invalidité n'excède pas cette période, peu de documents justificatifs sont exigés de l'employée. Durant cette période, l'employeur peut avoir recours à un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) pour compléter les prestations versées par le régime d'assurance-emploi (AE). D'autres employeurs ont plutôt choisi d'attendre l'établissement d'un cadre législatif explicite avant d'offrir des prestations d'invalidité aux employées en congé de maternité. Bien que les législations sur les droits de la personne de toutes les juridictions stipulent qu'il est discriminatoire d'établir des différences fondées sur le sexe, certaines législations sur les normes du travail prévoient des exceptions pour les régimes d'avantages sociaux. Par exemple, la réglementation de l'Ontario stipule spécifiquement que la protection d'assurance-invalidité peut être suspendue durant un congé de maternité.

Deux décisions rendues récemment en Ontario, ainsi que des développements législatifs au Québec, laissent présager d'autres changements. En 1996, les causes *Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 34 c. Essex County Board of Education* et *Crook c. Ontario Cancer Treatment and Research Foundation* sont revenues sur les questions soulevées dans les décisions *Brooks* et *Parcels*.

Dans l'affaire *Essex*, une enseignante demandait de pouvoir utiliser les congés de maladie accumulés en vertu d'une convention collective pour la période suivant l'accouchement durant laquelle son médecin certifiait qu'il lui était impossible de travailler. L'employeur a fait valoir que le congé de maternité et le congé de maladie constituaient deux congés différents, qui ne pouvaient être pris simultanément. Dans l'affaire *Crook*, un médecin demandait de pouvoir utiliser ses vacances et ses congés de maladie accumulés pour couvrir la période de 12 semaines durant laquelle elle serait absente de son travail à la suite de la naissance de son enfant. Son employeur a refusé de lui accorder des congés de maladie, pour la raison qu'elle était en congé de maternité et qu'aucun congé de maladie n'était accordé à un employé bénéficiant d'un congé sans solde. Rejetant les arguments de l'employeur dans les deux cas, les cours ont réitéré le principe en vertu duquel la grossesse constitue

un motif valable d'absence du travail relié à la santé et pour lequel la protection d'assurance-invalidité ne peut être refusée. La décision rendue dans l'affaire *Crook* a été confirmée en appel dans un jugement rendu au début de 1998 par la Cour de Justice de l'Ontario (Division Générale).

Ces développements reflètent l'évolution des mentalités, mais ils constituent également le résultat indirect de changements législatifs survenus sur le plan fédéral et provincial. En abaissant le niveau des prestations d'AE (et en prolongeant les périodes de congé disponibles), les gouvernements ont délibérément transféré aux individus et à leurs employeurs le fardeau du remplacement du revenu. Pour plusieurs nouveaux parents, les prestations de maternité et de congé parental n'assurent pas un remplacement adéquat du revenu durant un congé sans solde. Les employés recherchant un supplément de revenu doivent donc se tourner vers les régimes d'assurance-invalidité de leur employeur, s'il en est.

En 1996, le Québec a modifié la *Charte des droits et libertés de la personne* pour préciser que les régimes d'avantages sociaux ne peuvent discriminer que sur la base de l'âge, du sexe ou de l'état civil, et cela seulement lorsque certaines conditions sont remplies. La discrimination fondée sur la grossesse est donc interdite. Ces amendements pourraient amener les tribunaux québécois à conclure qu'un congé de maternité comprend à la fois une composante reliée à la santé et une composante volontaire. Ainsi, dans le cadre d'un régime d'assurance-invalidité, les conditions reliées à la grossesse devraient bénéficier d'un niveau de protection identique à celui offert pour les autres conditions reliées à la santé. La période d'absence requise pour des motifs de santé varie évidemment d'une personne à l'autre, et elle doit donc être attestée médicalement.

Les politiques et les pratiques restent différentes à travers le pays. Dans toutes les juridictions, les employeurs doivent donc évaluer les options qui s'offrent à eux et s'assurer que leur régime d'avantages sociaux n'est pas discriminatoire envers les nouvelles mères. En fin de course, la solution optimale aux questions litigieuses entourant les congés de maternité et la protection en cas d'invalidité demandera davantage que des ajustements localisés dans chaque province. Depuis longtemps déjà, on affirme de toutes parts que le programme d'assurance-emploi n'est pas le véhicule approprié pour l'attribution de prestations de maternité et de congé parental. Il est tout aussi évident que le niveau actuel des prestations d'AE est inadéquat pour beaucoup de parents. Cependant, la tendance récente qui consiste à utiliser les programmes d'invalidité des employeurs pour compléter les prestations de maternité de l'AE

et à étiqueter des accouchements normaux comme des événements invalidants nous apparaît comme un compromis malheureux à la fois pour les employées et pour les employeurs.