

**INTERRUPTION D'EMPLOI AUX FINS DE MATERNITÉ
ET PÉNALITÉS FINANCIÈRES**

Expertise sociologique sur un cas

Lucie France Dagenais, Ph. D. (sociologue)
Direction de la recherche et de la planification

Le 19 avril 1999

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 L'adaptation aux fins de la maternité	2
1.1 Une adaptation optimale de la plaignante aux fins de maternité et ses coûts inhérents	2
1.2 L'adaptation des femmes aux obligations de la maternité dans la société	3
2 Les conséquences de l'interruption d'emploi aux fins de maternité	4
2.1 Pénalisation financière pour l'employée à temps partiel	5
2.2 Interruption d'emploi et maternité : une reconnaissance mitigée pour les femmes	6
CONCLUSION	7
ANNEXE (Sommaire des principales composantes du cas)	

INTRODUCTION

Le cas suivant nous est soumis pour une expertise sociale. Il concerne une jeune femme occupant, au moment des événements, un poste régulier de technicienne en électro-physiologie médicale au Centre hospitalier régional de Lanaudière. En raison de sa grossesse elle bénéficiera d'un retrait préventif suivi d'un congé maternité, suivi encore d'une période de vacances annuelles et de congé sans solde.

Ce que soulève la présentation de ce cas, ce sont les préjudices subis découlant de la non reconnaissance des remplacements de revenu lié à son emploi et gagné pendant les périodes de congés reconnus, le retrait préventif et le congé maternité, pour établir le calcul du montant de la paie de vacances de l'employée. Son employeur, en effet, en vertu d'un article de la convention collective (Article 27.13), ne consent pas à lui verser le montant de paie de vacances auquel elle prétend avoir droit. L'effet négatif sur la plaignante se manifeste sous la forme d'une réduction du montant reçu en paie de vacances, soit de perte de revenu d'emploi occasionnée par la prise des congés aux fins de maternité.

La question qui nous est soumise ici concerne tout le problème des conséquences financières négatives pour la plaignante qui découlent de la non reconnaissance explicite de la situation de maternité dans cette clause de la convention collective. Nous examinons le présent cas à la lumière des éléments du dossier d'une part et, d'autre part, à la lumière de données socio-économiques relatives à l'interruption professionnelle des femmes aux fins de la maternité ainsi qu'à ses répercussions. Nous évaluons l'adaptation de la plaignante aux contraintes de la maternité dans son historique d'emploi et la

pénalisation financière qui s'en suit comme répercussion des interruptions d'emploi.

1 L'ADAPTATION AUX FINS DE LA MATERNITÉ

À l'examen du dossier on est d'abord frappé par l'historique d'emploi de la plaignante qui démontre un parcours scandé par la discontinuité professionnelle pour s'adapter aux exigences et contraintes de la maternité. Voyons comment la plaignante a dû s'adapter aux exigences de la maternité du point de vue de son historique d'emploi, avec les coûts inhérents qu'elle a assumés.

1.1 Une adaptation optimale de la plaignante aux fins de maternité et ses coûts inhérents

Le parcours d'adaptation de la plaignante à ses responsabilités parentales témoigne d'un agencement optimal de sa situation d'emploi. L'historique d'emploi de la plaignante (voir Annexe I) nous indique en effet que pour des raisons de maternité elle a dû recourir à un agencement de congés en vertu de sa situation d'emploi, pour concilier ses responsabilités professionnelles avec ses obligations familiales¹.

Elle doit tout d'abord prendre un retrait préventif (du 7 février 1993 au 2 mars 1993, puis du 15 mars 1993 au 23 mai 1993) pour préserver sa grossesse, suivi d'un congé maternité (du 24 mai 1993 au 10 octobre 1993). Par la suite, elle doit prendre d'autres types de congés permis par sa convention collective, avec une paie de vacances réduite ou même à ses propres frais, un congé annuel

1 Alors que la plaignante détient un poste à temps plein depuis 1986, selon son historique d'emploi, aux fins d'une première grossesse elle a pris un congé de maternité (du 5 mai au 20 septembre 1991) ainsi qu'un congé sans solde (du 20 septembre au 2 décembre 1991). Au moment du début d'une seconde grossesse, en février 1993, elle occupait son poste à temps partiel en raison de ses obligations parentales.

de vacances (du 11 octobre 1993 au 6 novembre 1993) et un congé sans solde (du 6 novembre 1993 au 6 décembre 1993).

A la lecture de ces faits, on constate que pour parvenir, le plus longtemps possible, à gérer sa grossesse d'abord et sa maternité et les besoins physiologiques en découlant ensuite, tout en assumant ses responsabilités d'emploi, cette femme a dû mettre en place un système complexe de calculs de temps et de planification de calendrier. Au régime des congés reconnus -un retrait préventif, un congé maternité d'une durée de 20 semaines-, la plaignante a dû ajouter son temps de vacances ainsi qu'un autre congé sans solde, des congés « mobiles » prévus à son contrat de travail mais à d'autres fins qu'à celles de maternité.

1.2 L'adaptation des femmes aux obligations de la maternité dans la société

L'historique d'emploi de la plaignante n'est toutefois pas exceptionnel car il est à l'image du parcours habituel de discontinuité professionnelle qui affecte la majorité des femmes qui enfantent². L'exigence qu'elles rencontrent de concilier leur double rôle (dans la famille et au travail), d'autant plus aujourd'hui avec l'émergence de situations matrimoniales et familiales multiformes, est une contrainte qui s'impose davantage aux femmes. Malgré les possibilités de congés parentaux pour les pères, elles restent encore beaucoup plus nombreuses que les hommes à devoir s'absenter du travail en raison des obligations familiales. « Près des deux tiers (62%) de toutes les femmes qui ont déjà travaillé ont connu une interruption du travail rémunéré d'une durée de six

2 Voir Lucie France Dagenais, *Discrimination fondée sur la grossesse : une analyse sociale à partir de la discontinuité professionnelle des femmes*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Septembre 1997.

mois et plus. Par contre, seulement un peu plus du quart des hommes (27%) ont fait l'expérience d'une interruption de travail. »³

Les femmes continuent de faire face à une plus grande discontinuité dans leur carrière que les hommes même si la présence féminine est croissante dans le marché du travail depuis les trente dernières années. La transformation des modèles familiaux indique que les femmes se trouvent, à la fois, coincées entre la persistance de contraintes familiales traditionnelles (pourvoyeuse de soins aux enfants et aux autres membres de la famille) et forcées de rencontrer les exigences nouvelles d'autonomie économique venant de cette transformation.

Conséquemment, l'exigence de plus en plus forte de se maintenir sur le marché de l'emploi conduit à une réorganisation complexe du temps féminin. En effet, à l'instar de la plaignante, la plupart des femmes qui enfantent doivent recourir à une planification du temps d'emploi; en plus de leur congé maternité, 42% de ces femmes ont dû prendre un congé sans solde moyen de 23 semaines et 20 % ont dû prendre aussi un congé de maladie de 12 semaines en moyenne, selon les données d'une toute récente étude⁴. On le voit, concilier le rôle de mère et de travailleuse exige de la part des femmes une adaptation constante.

En fait, qu'il s'agisse de la reconnaissance de congé maternité, ou de tout autre congé pris pour raisons de grossesse, parentales ou familiales, ce sont le plus souvent les femmes qui doivent s'éloigner de la sphère productive pour

3 Statistique Canada, n. 11-008-XPF au catalogue *Tendances sociales canadiennes*, automne 1997 : 3.

4 FTQ, *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*, Rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux, 5 mars 1999 : 3.

s'adapter pleinement aux besoins et contraintes de la famille. Ce sont aussi elles qui subissent les répercussions des interruptions professionnelles découlant de leur adaptation aux fins de la maternité.

2 LES CONSÉQUENCES DE L'INTERRUPTION D'EMPLOI AUX FINS DE MATERNITÉ

Il est solidement démontré, au niveau d'études socio-économiques existantes, que la discontinuité de l'emploi a des répercussions pour les femmes notamment sur leur employabilité future, leurs possibilités d'avancement, leur rémunération, ainsi que sur l'attitude des employeurs et des collègues. Selon des données de Statistique Canada « Les interruptions de travail ont des répercussions plus graves pour les femmes que pour les hommes du point de vue de la rémunération, de l'employabilité et du bien-être économique à long terme, étant donné que les femmes connaissent des interruptions de travail plus fréquentes et plus longues. »⁵

2.1 Pénalisation financière pour l'employée à temps partiel

Les répercussions de l'interruption d'emploi se manifestent sur la rémunération particulièrement lorsque les femmes qui reprennent un emploi après des interruptions le font à temps partiel, tout comme dans le cas de la plaignante. Près du quart de celles qui travaillaient à temps plein avant une interruption reprennent le travail à temps partiel. Peu importe la raison qui amène les femmes à retravailler à temps partiel : équilibrer responsabilités familiales et professionnelles, seule option possible après une longue absence, régression des

5 Statistique Canada, n° 11-008-XPF au catalogue *Tendances sociales canadiennes*, automne 1997 : 7.

compétences professionnelles ou accroissement des exigences supplémentaires du travail, cela se répercute sur leur rémunération tant présente que future.⁶

Dans le cas actuel, on constate que la plaignante est pénalisée sur le plan financier non seulement par des réductions de salaire liées au temps partiel et à la rémunération réduite pendant ses congés. Elle est pénalisée en plus par le fait que le revenu de remplacement de travail gagné au cours de son retrait préventif et de son congé maternité n'est pas comptabilisé dans le calcul de sa paie de vacances, conséquence d'une maternité invisible dans la clause déjà citée de la convention collective.

Le gain de travail pendant la grossesse et la période de congés qui s'en suit n'est pas reconnu à sa pleine valeur n'étant pas pris en compte dans le calcul de la paie de vacances contrairement à l'assurance-salaire qui est considérée dans ce calcul pour les autres employés en cas d'invalidité ou d'accident du travail. Cette distinction entre les types de congés, qui passe sous silence la maternité, a pour effet de priver la plaignante d'un montant important, une conséquence de son interruption professionnelle aux fins de maternité.

2.2 Interruption d'emploi et maternité : une reconnaissance mitigée pour les femmes

La société consent à reconnaître à la femme enceinte un revenu pendant l'absence pour raisons de maternité via les caisses qui existent au titre soit de revenu de retrait préventif, soit de revenu d'assurance-emploi et d'allocations de l'employeur. La société a développé ces quelques éléments de reconnaissance de la maternité, même s'ils demeurent encore très en-deçà de

6 Statistique Canada, n° 11-008-XPF au catalogue *Tendances sociales canadiennes*, automne 1997 : 7-8.

certaines pays comme la France, par exemple, qui compense à 84% du salaire un congé de maternité de 16 à 28 semaines⁷. Mais en distinguant nettement entre types de congés, ceux explicitement et complètement reconnus, et le congé de grossesse, situation typiquement féminine, non pleinement reconnu, avec ses répercussions négatives pour les mères, on témoigne d'une reconnaissance mitigée de la grossesse dans la société. Cette reconnaissance est mitigée dans la mesure où la production économique prime celle de la production d'enfants mais que la fonction de reproduction des mères n'est pas toujours clairement reconnue comme productrice de main-d'œuvre au niveau des dispositions et des règles du travail. Reconnaître l'importance et le « statut social »⁸ de la grossesse et de la fonction reproductive des mères pour le développement et même pour la survie de la société impose de lui faire une place matérielle concrète et de tenir compte des besoins et de la position des femmes comme reproductrices.

7 Bureau international du travail, *Work and Family. The Child Care Challenge, Conditions of Work Digest*, vol. 7, n° 2, 1988.

8 Elaine Émond, « La grossesse a-t-elle un statut social? » *Santé et société*, 14 n° 1, hiver 1991-1992 : 15-16.

CONCLUSION

La présence des femmes dans le marché du travail est devenue une réalité incontournable s'imposant en parallèle avec des mutations profondes de la famille. Les adaptations des femmes à la maternité demeureront et il y aura toujours des interruptions de travail à cette fin. Mais l'application de modalités de travail et l'adaptation des conventions collectives plus soucieuses des besoins des mères et des familles peuvent contribuer à atténuer les répercussions négatives des interruptions d'emploi sur les femmes.

/dd

ANNEXE

SOMMAIRE DES PRINCIPALES COMPOSANTES DU CAS

L'historique d'emploi de la plaignante : La plaignante détient un poste régulier à temps plein depuis juin 1986.

Elle prend un congé de maternité du 5 mai 1991 au 20 septembre 1991 suivi d'un congé sans solde à temps plein du 20 septembre 1991 au 2 décembre 1991 pour obligations parentales.

À compter du 4 décembre 1991 jusqu' à février 1993, elle travaille à temps partiel, ayant obtenu un congé sans solde à temps partiel en raison de ses obligations parentales.

Par la suite à partir de mars 1993, pour des raisons de maternité, elle sera successivement :

en retrait préventif du 7 février 1993 au 2 mars 1993 et du 15 mars 1993 au 23 mai 1993,

- en congé maternité du 24 mai 1993 au 10 octobre 1993,
- en congé annuel de vacances 1992-1993 du 11 octobre 1993 au 6 novembre 1993,
- et en congé sans solde du 6 novembre 1993 au 6 décembre 1993.

Elle reprend son poste à temps partiel à partir du 7 décembre 1993, jusqu'au mois d'octobre 1995 alors qu'elle revient à temps plein.

La clause de la convention collective en litige : Dans le cas présent, l'article 27.13 de la convention collective du secteur de la santé est la règle d'emploi en litige parce qu'elle ne reconnaît pas le salaire reçu pendant la durée du retrait préventif et du congé de maternité pour l'établissement du montant de paie de vacances du congé annuel de la plaignante.

La clause en question définit comment se calcule et se paie le congé annuel de la personne salariée à temps partiel. La clause reconnaît ainsi certains types de revenu de remplacement du salaire pendant des périodes de congé pour des absences reconnues, comme les prestations d'assurance-salaire versées dans les cas d'invalidité, incluant les accidents du travail, dans l'établissement du montant d'une paie de vacances. La clause ne reconnaît toutefois pas le revenu de remplacement reçu pendant la durée d'un congé pour raisons de maternité, n'en faisant tout simplement pas mention, contrairement aux autres situations nommément prises en compte. En l'occurrence, la clause ne reconnaît ni les indemnités reçues pour un retrait préventif, ni les indemnités de

maternité reçues par la suite soit de l'assurance-emploi, soit versées par l'employeur, pour l'établissement de la paie de vacances de l'employée.

Le mode de calcul de la paie de vacances : L'application par l'employeur de cet article a pour effet de désavantager la plaignante « en diminuant le montant de salaire sur lequel le pourcentage de sa paie de vacances a été établi ». Le mode de calcul de la paie de vacances ne tient compte ni des indemnités reçues pour un retrait préventif, ni des indemnités de maternité reçues (provenant soit de l'assurance-emploi, soit encore versées par l'employeur). Contrairement aux personnes ayant bénéficié d'une assurance-salaire pour invalidité ou accident du travail, le revenu gagné par la plaignante au cours des congés pour raisons de maternité n'est pas pris en compte, selon la clause syndicale, n'étant pas considéré comme salaire. Ce mode de calcul se fait au détriment de la plaignante car il réduit le montant à partir duquel sa paie de vacances est établie. En conséquence, la plaignante se trouve désavantagée de par sa situation de maternité puisqu'elle est privée de la reconnaissance du revenu d'emploi versé pendant ses congés dans l'établissement du calcul de la paie de vacances.