

ACPPU Note de synthèse

Prestation de partage parentales de l'assurance-emploi

Dans son budget 2018, le gouvernement fédéral a fait part de changements apportés au programme d'assurance-emploi (AE), lesquels ont des répercussions sur les conventions collectives. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) recommande aux associations de personnel académique d'examiner leurs conventions collectives et de négocier l'intégration des libellés nécessaires pour faire bénéficier leurs membres des nouvelles bonifications.

Le gouvernement fédéral a proposé dans son budget l'instauration d'une prestation pour le partage des prestations parentales de l'assurance-emploi. Cette mesure fait en sorte d'augmenter la durée maximale du versement des prestations parentales d'assurance-emploi pour les familles comptant deux parents quand les deux parents prennent un congé d'au moins cinq semaines. Dans l'option des prestations parentales standards correspondant à 55 % des gains assurables hebdomadaires pendant 12 mois, les parents auront droit à cinq semaines supplémentaires de congé s'ils partagent le congé parental. Lorsque les parents choisiront de recevoir des prestations parentales pour une période prolongée, au taux inférieur fixé à 33 % des gains assurables hebdomadaires, ils auront droit à huit semaines supplémentaires de congé parental. Cette nouvelle prestation entrera en vigueur en juin 2019.

Tableau 1
Congés parentaux

Prestation*	Un parent	Deux parents
Prestations standards 55 % (maximum 547 \$ par semaines)	35 semaines de congé	40 semaines de congé (au moins 5 semaines par parent)
Prestations prolongées 33 % (maximum 328 \$ par semaines)	61 semaines de congé	69 semaines de congé (au moins 8 semaines par parent)

* Pourcentage des gains assurables.

Plusieurs administrations proposent déjà un congé « à prendre ou à laisser » au deuxième parent. L'expérience démontre que cette mesure accroît considérablement le pourcentage de nouveaux pères prenant un congé parental. Par exemple, au Québec, plus de 80 % des nouveaux pères demandent au moins à recevoir les prestations de paternité/conjoint de même sexe prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Dans le reste du Canada, la proportion de nouveaux pères prenant un congé parental tombe à seulement 12 %¹.

Le partage du congé parental doit être encouragé. En effet, cette mesure est très bénéfique pour les parents et contribue de manière importante à l'égalité entre les sexes. En outre, elle offre plus de souplesse aux nouvelles mères pour décider du moment où elles reprendront le travail. Par ailleurs, les pères qui prennent un congé parental sont plus enclins à assumer une part des soins aux enfants après le congé. Une répartition plus équitable des responsabilités familiales aide à atténuer certaines sources d'inégalité dans le milieu de travail².

Les associations de personnel académique hors Québec devraient négocier des changements aux dispositions de leurs conventions collectives sur le congé parental afin que leurs membres admissibles puissent profiter des prestations de partage parental. L'ACPPU propose que le texte suivant soit ajouté aux dispositions existantes sur le congé parental :

Lorsqu'un membre est admissible aux prestations de partage parental de l'assurance-emploi, la durée du congé parental auquel il a droit en vertu du présent article est prolongée :

- a) *de cinq semaines, si le membre choisit de recevoir les prestations parentales standards pendant 35 semaines, ce qui porte le congé parental total à 40 semaines; ou*
- b) *de huit semaines, si le membre choisit de recevoir les prestations parentales prolongées pendant 61 semaines, ce qui porte le congé parental total à 69 semaines.*

Pendant les semaines additionnelles du congé parental, l'employeur paiera la différence entre les prestations d'assurance-emploi reçues par le membre et 100% du salaire nominal du membre.

Exemple:

La conjointe de Mohamed, Sophie, vient de donner naissance à leur enfant. Le couple a décidé de partager le congé parental et de toucher les prestations standards. Au lieu d'avoir droit à des prestations parentales d'assurance-emploi au taux de 55 % des gains assurables pendant 35 semaines, Mohamed et Sophie peuvent maintenant se partager 40 semaines de prestations.

La convention collective de Mohamed prévoit que son employeur verse un supplément équivalant à la différence entre les prestations parentales d'assurance-emploi et 100 % du salaire de Mohamed, pendant 17 semaines. Son association du personnel académique négocie l'inclusion d'un nouvel article sur le partage du congé parental, selon lequel la période pendant laquelle l'employeur complète les prestations parentales d'assurance-emploi est prolongée de cinq semaines pour les membres qui se prévalent des prestations de partage parental.

Mohamed décide de prendre un congé parental de 25 semaines. Il reçoit un supplément de son employeur pendant les 22 premières semaines et touche uniquement les prestations parentales d'assurance-emploi pendant les trois dernières semaines. Sophie doit se prévaloir d'au moins cinq des 15 dernières semaines de prestations parentales d'assurance-emploi auxquelles le couple est admissible.

1. LERO, Donna S. *Current Stats on Paternity Leave and Fathers' Use of Parental Leave and Income Support In Canada and Québec*, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph, juin 2015. Le RQAP prévoit le versement de prestations de paternité au taux de 75 % des gains assurables pendant trois semaines, ou au taux de 70 % pendant cinq semaines. Cette prestation s'ajoute à la prestation parentale.

2. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, [en ligne], 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf].

L'assurance-emploi et le programme «Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi »

En 2018, le gouvernement fédéral a aussi annoncé dans son budget son intention de rendre permanent le projet pilote « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi » pour les prestataires de l'assurance-emploi dans certaines situations, notamment l'absence d'emploi et divers congés comme un congé de maladie, de maternité, parental, de proche aidant et de compassion. Les nouvelles règles permettront aux prestataires de l'assurance-emploi de conserver une partie de leurs prestations pour compléter la rémunération tirée d'un emploi occasionnel ou à temps partiel. Les prestataires de l'assurance-emploi qui occupent un emploi occasionnellement ou à temps partiel pourront choisir entre deux règles.

En vertu de la « règle par défaut », les personnes peuvent conserver 50 cents de leurs prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leurs gains assurables hebdomadaires précédents. Les sommes d'argent gagnées au-delà de ce maximum sont déduites des prestations à raison d'un dollar pour un dollar. La règle par défaut s'applique automatiquement à une demande de prestations³.

En vertu de la « règle facultative », les personnes peuvent conserver une somme équivalant environ au salaire d'une journée de travail (c'est-à-dire 75 \$ ou 40 % de leurs prestations, selon le montant le plus élevé) sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites. Toute somme d'argent gagnée au-delà de ce maximum est déduite des prestations à raison d'un dollar pour un dollar⁴.

Le choix de la règle applicable pendant la période où une personne reçoit des prestations d'assurance-emploi est un choix individuel. Les associations devraient aviser leurs membres de faire des calculs pour déterminer la

règle qui est la plus avantageuse pour eux, et de communiquer avec Service Canada s'ils ont besoin d'aide.

Les revenus maximums indiqués ci-dessus correspondent à un pourcentage des gains assurables hebdomadaires maximums et non au salaire réel de l'employé. Selon les taux fixés pour 2018, un employé pourrait gagner au maximum 895 \$ par semaine en vertu de la règle par défaut, ou 766 \$ par semaine en vertu de la règle facultative, avant que ses prestations soient réduites à raison d'un dollar pour un dollar gagné.

Étant donné les revenus maximums autorisés, le programme « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi » n'est pas aussi généreux que les congés entièrement payés de maladie, de maternité, parentaux et de proche aidant. Cependant, il se peut que des associations ne soient pas en position d'amener l'employeur à verser un supplément afin que leurs membres touchent 100 % de leur salaire pendant la durée complète de ces congés. Celles-ci peuvent alors envisager de négocier des conditions donnant à leurs membres la possibilité de choisir d'avoir une charge de travail réduite pendant les semaines de congé non payées. En outre, s'il est vrai que les membres en congé ne devraient jamais subir de pression pour qu'ils reprennent leur travail, certains parmi le personnel académique souhaiteraient peut-être travailler à temps partiel s'ils peuvent ainsi équilibrer leur vie professionnelle et leurs responsabilités en tant que parents ou proches aidants. Les associations peuvent vouloir explorer des possibilités de négocier des régimes de travail réduit pour les membres intéressés.

Il se peut qu'une convention collective en vigueur ne permette pas à un membre de demander une réduction de sa charge de travail pendant qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Il se peut aussi que cette formule ne soit pas possible pour d'autres raisons. Les dispositions sur la réduction temporaire de la charge de travail devraient être rédigées de manière à permettre aux

3. SERVICE Canada. [en ligne], 8 mars 2018
[<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/ei-liste/assurance-emploi/travail-pendant-prestations.html>].

4. *Ibid.*

membres de profiter de leur capacité juridique de travailler pendant un congé ou pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. En particulier, les associations devraient veiller à ce que le libellé de la convention collective prévoie la continuité des prestations quand un membre assume une charge de travail réduite et touche des prestations d'assurance-emploi. Elles doivent aussi s'assurer que les membres qui se prévalent de cette option sont traités équitablement, que ce soit sur les plans de la progression de leur carrière, de l'évaluation, de l'ancienneté et d'autres avantages associés aux années de service.

Les associations qui représentent du personnel académique contractuel (PAC) devraient aussi évaluer les répercussions du programme « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi » sur cette catégorie de membres, dont les revenus et les charges de travail peuvent varier pendant l'année et qui connaissent souvent des périodes d'inactivité. Par exemple, un membre du PAC qui donne régulièrement des cours aux trimestres d'automne et d'hiver seulement, et qui reçoit beaucoup moins d'argent d'un travail à temps partiel l'été peut maintenant conserver une plus grande partie de ce revenu tout en touchant des prestations d'assurance-emploi.

Les associations qui représentent du PAC devraient informer leurs membres que les nouvelles règles du programme « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi » pourraient s'appliquer à eux, et les encourager à consulter Service Canada. De surcroît, les associations doivent protéger l'admissibilité des membres à l'assurance-emploi et veiller à ce que les heures de travail déclarées sur le Relevé d'emploi du membre reflètent correctement le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions (voir le numéro 37 de l'Actualité en négociation de l'ACPPU intitulé *Heures réputées travaillées aux fins de l'assurance-emploi*).

Exemple : Règle par défaut

Ava doit prendre un congé de six mois pour prendre soin de sa mère en fin de vie. Elle est admissible à 26 semaines de prestations de compassion de l'assurance-emploi. Sa convention collective ne prévoit pas de congé de compassion payé. Ava souhaite également conserver

certaines activités professionnelles auxquelles elle attache de l'importance.

Ava s'entend avec l'université pour donner un cours d'une session et pour continuer de siéger au comité d'action pour la vérité et la réconciliation pendant son congé de compassion. Elle obtient aussi les services d'une aide aux soins de relève, grâce auxquels elle peut consacrer un après-midi par semaine à ses recherches. Ava, son association et son doyen conviennent que ces activités représentent 25 % de sa charge de travail normale et que son salaire sera révisé en conséquence.

Ava gagne normalement 104 000 \$ par année, ou 2 000 \$ par semaine. Pendant la période où elle aura une charge de travail réduite, elle touchera 500 \$ par semaine. Le salaire d'Ava se situe au-delà du maximum des gains assurables fixé à 51 700 \$, de sorte que ses gains assurables sont de 994 \$ par semaine.

Ava calcule qu'elle recevra plus d'argent si elle choisit la règle par défaut. Chaque semaine de son congé, elle peut toucher son salaire de 500 \$ et recevoir la prestation d'assurance-emploi suivante :

Prestation d'AE maximale = 547 \$
(55 % des gains assurables)

Règle par défaut	Prestation d'AE conservée	Total*
Ava conserve 50 cents de ses prestations d'AE pour chaque dollar gagné, jusqu'à 90 % de ses gains assurables hebdomadaires.	297 \$	797 \$

Règle par facultative	Prestation d'AE conservée	Total*
Ava peut gagner jusqu'à 40 % de ses prestations (219 \$). Tout dollar gagné en sus est déduit de sa prestation d'AE.	266 \$	766 \$

* Total = 500 \$ + prestation d'AE conservée.

Exemple : Règle facultative

Christian est un chargé de cours. L'automne et l'hiver derniers, il a donné cinq cours d'une session et gagné 33 000 \$, ce qui représente des gains assurables moyens de 943 \$ par semaine. Conformément à l'entente conclue avec l'association du personnel académique, l'employeur de Christian déclare 230 heures de travail par cours aux fins du calcul des prestations d'assurance-emploi.

Christian a donc travaillé le nombre d'heures fixé dans sa région pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi.

Pendant la session d'été, Christian est seulement parvenu à dénicher un emploi dans un magasin de détail. Il travaille 20 heures par semaine au taux de 12,50 \$ l'heure, soit 250 \$ par semaine.

Christian calcule qu'il gagnera plus d'argent en optant pour la règle facultative. Pendant l'été, il peut toucher un salaire de 250 \$ par semaine et :

Prestation d'AE maximale = 547 \$
(55 % des gains assurables)

Règle par défaut	Prestation d'AE conservée	Total[†]
Christian conserve 50 cents de ses prestations d'AE pour chaque dollar gagné, jusqu'à 90 % de ses gains assurables hebdomadaires.	394 \$	497 \$

Règle par facultative	Prestation d'AE conservée	Total[†]
Christian peut gagner jusqu'à 40 % de ses prestations (208 \$). Tout dollar gagné en sus est déduit de sa prestation d'AE.	497 \$	747 \$

† Total = 250 \$ + prestation d'AE.

Conclusion

Des congés payés adéquats et des régimes de travail flexibles pour les employés ayant des responsabilités en tant que parents et proches aidants sont deux outils essentiels pour créer un milieu de travail équitable. Le programme d'assurance-emploi offre une protection du revenu limitée aux employés qui prennent un congé de maternité, parental et de proche aidant, ainsi qu'aux employés en situation d'emploi précaire qui connaissent des périodes d'inactivité partielle ou totale. Les conventions collectives peuvent prévoir le versement de suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour fournir une protection additionnelle aux membres. Les associations sont invitées à examiner les changements annoncés et les dispositions de leurs conventions collectives dans le but de négocier les améliorations nécessaires, le cas échéant.