

Résumé des changements proposés sur la Loi sur les normes d'emploi

Changements au régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a effectué des changements à son régime d'assurance-emploi pour mieux soutenir les parents et les aidants naturels. Voici les changements :

- Prestations parentales prolongées – Les parents peuvent maintenant choisir de recevoir leurs prestations parentales sur une période maximale de 35 semaines ou de 61 semaines, mais le montant total des prestations demeure le même.
- Prestations de maternité – Les employées enceintes admissibles peuvent maintenant choisir de recevoir les prestations de maternité jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Prestations pour proches aidants d'adultes gravement malades – Les proches aidants d'adultes gravement malades ou blessés ont maintenant droit de recevoir ces prestations pendant au plus 15 semaines.
- Prestations pour proches aidants d'enfants gravement malades – Les membres de la famille immédiate et élargie ont maintenant le droit de recevoir ces prestations pendant au plus 35 semaines.

Le *Code canadien du travail* a également été modifié pour s'assurer que les travailleurs relevant de la compétence fédérale ont accès aux nouvelles prestations de l'AE. En raison des changements précités, les prestations définies dans *Loi sur les normes d'emploi* des TNO sont maintenant différentes de celles du *Code canadien du travail*. Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les congés actuels offerts par l'assurance-emploi, les changements proposés par le GTNO et les justifications de ce dernier.

Options de congé actuelles et proposées aux Territoires du Nord-Ouest (TNO)			
	Congés offerts actuellement	Changements proposés	Raisons
Congé parental prolongé	Il n'existe actuellement aucun congé parental prolongé aux TNO. Le congé parental normal est de 37 semaines de congé sans solde devant être consécutives au congé de maternité. Le taux de prestations est de 55 % de la moyenne des rémunérations hebdomadaires assurables.	Ajout d'un congé parental prolongé de 61 semaines sans solde devant être consécutives au congé de maternité. Taux de prestations de 33 % de la moyenne des rémunérations hebdomadaires assurables.	<ul style="list-style-type: none">• S'harmoniser au <i>Code canadien du travail</i>• Favoriser une vie familiale saine, réduire les frais de garde d'enfants et offrir aux employés davantage de flexibilité dans la gestion de leurs responsabilités familiales, tout en leur permettant de conserver leur emploi.• Aider les employeurs en leur permettant d'embaucher et, au besoin, de former du personnel intérimaire, d'avoir une meilleure cohésion dans leur effectif et d'offrir d'autres possibilités d'emploi aux employés temporaires.

<p>Congé parental partagé</p> <p>Nouveau programme fédéral proposé pour juin 2019</p>	<p>Il n'existe actuellement aucun congé parental partagé aux TNO.</p>	<p>Familles biparentales (y compris les couples adoptifs ou de même sexe) conviennent de partager le congé parental, soit :</p> <p>Congé parental normal – Cinq semaines supplémentaires de congé sans solde lorsque le deuxième parent accepte de prendre un congé d'au moins cinq semaines.</p> <p>Congé parental prolongé – Huit semaines supplémentaires de congé sans solde lorsque le deuxième parent accepte de prendre un congé d'au moins huit semaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les deux parents à assumer activement les responsabilités familiales, favoriser une vie familiale saine (aider en cas de dépression post-partum, améliorer la santé des nourrissons et faciliter l'adaptation des frères et sœurs ainsi que la vie familiale à long terme) et contribuer à une plus grande stabilité dans les soins donnés aux enfants. • Favoriser également un changement dans la mentalité voulant que les femmes soient les principales responsables des enfants; aider indirectement les femmes sur le marché du travail; mieux soutenir les frères et sœurs, et permettre aux travailleurs intérimaires d'acquérir de l'expérience et de se familiariser avec le marché du travail.
<p>Prestations pour proches aidants d'adultes gravement malades</p>	<p>Il n'existe actuellement aucune prestation pour proches aidants d'adultes gravement malades aux TNO.</p>	<p>Permettre aux personnes admissibles de prendre jusqu'à 16 semaines de congé sans solde pour fournir des soins ou du soutien à un adulte (18 ans et plus) de la famille qui est gravement malade ou blessé.</p> <p>Par « membre de la famille », on entend les membres de la famille immédiate et les proches, ainsi que toute personne considérée comme un membre de la famille, que ce statut découle ou non du mariage, de l'union de fait ou du rapport juridique parent-enfant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une aide financière permettant de prendre soin d'un membre de sa famille ou d'un proche gravement malade ou blessé. • En comptant les « personnes considérées comme des membres de la famille », permettre aux familles non traditionnelles et monoparentales de profiter aussi du soutien et des soins d'un proche. • Se traduira sans doute par des soins personnels de meilleure qualité pour la personne gravement malade ou blessée et par une diminution de la demande en services gouvernementaux, particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population.

Soins de compassion	Huit semaines de congé à prendre de façon intermittente sur une période de 26 semaines.	<p>Permettre aux personnes, dont un membre de la famille est gravement malade et qui risque de décéder dans les 27 semaines suivantes (environ 6 mois), de prendre jusqu'à 27 semaines de congé sans solde sur une période de 52 semaines.</p> <p>Par « membre de la famille », on entend les membres de la famille immédiate et les proches, ainsi que toute personne considérée comme un membre de la famille, que ce statut découle ou non du mariage, de l'union de fait ou du rapport juridique parent-enfant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire en sorte de ne pas avoir à choisir entre conserver son emploi ou s'occuper d'un membre de sa famille gravement malade qui risque fortement de décéder. • En comptant les « personnes considérées comme des membres de la famille », permettre aux familles non traditionnelles et monoparentales de profiter aussi du soutien et des soins d'un proche. • Se traduira sans doute par des soins personnels de meilleure qualité pour la personne gravement malade ou blessée et par une diminution de la demande en services gouvernementaux, particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population.
Prestations pour proches aidants d'enfants gravement malades	Il n'existe actuellement aucune prestation pour proches aidants d'enfants gravement malades aux TNO	<p>Permettre aux personnes admissibles de prendre jusqu'à 37 semaines de congé sans solde pour fournir des soins ou du soutien à un enfant (moins de 18 ans) de la famille qui est gravement malade ou blessé.</p> <p>Par « membre de la famille », on entend les membres de la famille immédiate et les proches, ainsi que toute personne considérée comme un membre de la famille, que ce statut découle ou non du mariage, de l'union de fait ou du rapport juridique parent-enfant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire en sorte de ne pas avoir à choisir entre conserver son emploi ou s'occuper d'un membre de sa famille gravement malade qui risque de décéder. • En comptant les « personnes considérées comme des membres de la famille », permettre aux familles non traditionnelles et monoparentales de profiter aussi du soutien et des soins d'un proche.

Congé pour violence familiale

L'emploi est une source de stabilité financière pour un employé vulnérable aux prises avec un problème de violence familiale. Le GTNO propose d'ajouter à la *Loi sur les normes d'emploi* des dispositions sur les congés pour les victimes de violence familiale.

Options de congé actuelles et proposées aux Territoires du Nord-Ouest (TNO)			
	Congés offerts actuellement	Changements proposés	Raisons

Congé pour victimes de violence familiale	Il n'existe actuellement aucun congé pour les victimes de violence familiale aux TNO.	Ajouter des dispositions sur les congés pour les victimes de violence familiale à la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> qui pourraient prévoir un nombre déterminé de congés payés et/ou sans solde ainsi que des mécanismes de protection à long terme pour les situations nécessitant davantage de temps (p. ex., trouver un nouveau logement).	<ul style="list-style-type: none"> • Existe déjà dans différents territoires et provinces du Canada. • Perdre son revenu constitue un obstacle important à la décision de mettre fin à une relation de violence. • La violence familiale a aussi souvent une incidence sur le rendement, la ponctualité et l'absentéisme d'un employé, et peut également avoir des répercussions sur l'employeur et les autres employés. • Permettre à l'employé d'avoir recours à des services habituellement offerts durant les heures normales de bureau (services médicaux et juridiques, aide aux victimes, counseling, assistance policière, déménagement). Les relations de travail deviennent alors un gage de sécurité en période d'insécurité personnelle.
--	---	---	--

Protection des travailleurs domestiques

Au Canada, le traitement des travailleurs domestiques varie selon les provinces et les territoires. Le GTNO propose d'ajouter à la *Loi sur les normes d'emploi* des dispositions sur les congés pour les victimes de violence familiale.

Options de congé actuelles et proposées aux Territoires du Nord-Ouest (TNO)			
	Congés offerts actuellement	Changements proposés	Raisons
Protection des travailleurs domestiques	Les travailleurs domestiques sont exclus aux termes de la loi actuelle.	<p>Établir des normes définissant les types de travailleurs domestiques, les heures de travail permises, la rémunération des heures supplémentaires et les conditions d'emploi ainsi que les documents qui doivent être gardés par les employeurs.</p> <p>Certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs domestiques employés par leur famille immédiate, seraient</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs vulnérables des TNO doivent pouvoir avoir droit à un minimum de protection au travail. • Tenir compte de la situation unique des travailleurs domestiques (p. ex. nourrices), tout en mettant en place certains mécanismes de protection.

		exclus.	
--	--	---------	--

Travailleurs de la construction

La *Loi sur normes d'emploi* définit que « L'employeur ne peut mettre fin à l'emploi de l'employé qui est à son service depuis au moins 90 jours qu'à l'une ou l'autre des conditions suivantes : a) il remet à l'employé un avis écrit de cessation d'emploi dans lequel sont indiquées la date où l'avis est donné et la date à laquelle la cessation d'emploi prendra effet; b) il lui verse une indemnité de cessation d'emploi. » Le GTNO propose d'ajouter une définition supplémentaire à la *Loi sur normes d'emploi* concernant les travailleurs de la construction.

Options de congé actuelles et proposées aux Territoires du Nord-Ouest (TNO)			
	Congés offerts actuellement	Changements proposés	Raisons
Travailleurs de la construction	Mal définis dans la Loi actuelle	Ajouter une définition supplémentaire à la <i>Loi sur normes d'emploi</i> concernant les « travailleurs de la construction ».	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs de l'industrie de la construction ne font actuellement pas partie de certaines dispositions de la loi, dont l'indemnité de départ. • Dans les règlements d'exemption, le libellé actuel permet de contester l'interprétation des personnes admissibles à un avis de résiliation.