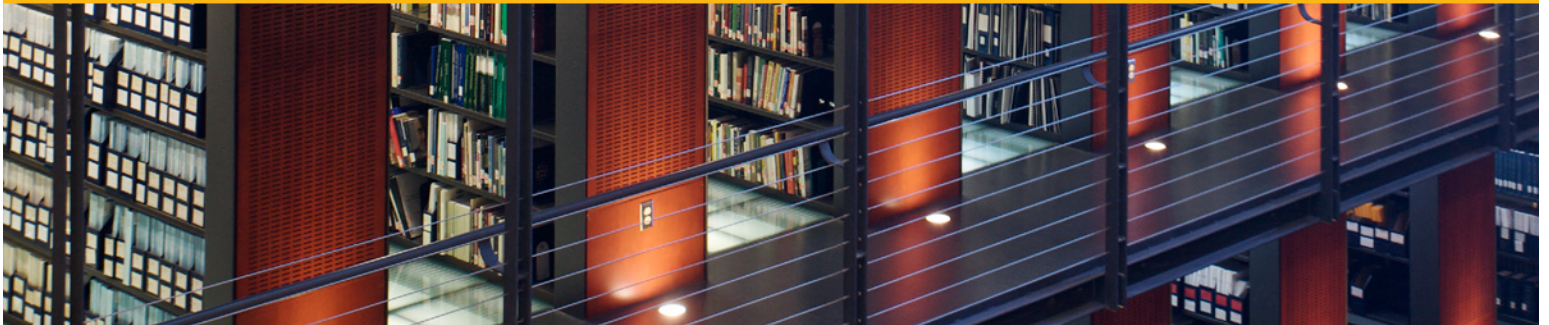




BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

ÉTUDE GÉNÉRALE



Mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : aperçu

Publication n° 2019-25-F
Le 26 août 2019

Mayra Perez-Leclerc

Division des affaires juridiques et sociales
Service d'information et de recherche parlementaires

Les **études générales** de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles présentent notamment le contexte historique, des informations à jour et des références, et abordent souvent les questions avant même qu'elles deviennent actuelles. Les études générales sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2019

Mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : aperçu
(Étude générale)

Publication n° 2019-25-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	1
2	CADRE LÉGISLATIF	2
2.1	<i>Code canadien du travail</i>	2
2.2	<i>Loi sur l'assurance-emploi</i>	2
3	CONGÉ ET PRESTATIONS DE MATERNITÉ	3
3.1	Congé de maternité	3
3.2	Prestations de maternité de l'assurance-emploi	4
3.3	Modifications apportées aux congés et aux prestations de maternité	5
4	CONGÉ PARENTAL ET PRESTATIONS PARENTALES	5
4.1	Congé parental	5
4.2	Prestations parentales de l'assurance-emploi	6
4.3	Modifications apportées aux congés parentaux et aux prestations parentales	8
5	CAS PARTICULIERS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE	9
5.1	Parlementaires	9
5.2	Étudiants et boursiers postdoctoraux	9
6	MESURES DE PROTECTION RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	10
6.1	Droit de « cesser d'exercer ses fonctions » ainsi que réaffectation et congé liés à la maternité	10
6.2	Programme national d'aide à la maternité	11
7	CONCLUSION	12
	ANNEXE A – ADMISSIONNABILITÉ AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET PARENTALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI	
	ANNEXE B – ADMISSIONNABILITÉ AUX PRESTATIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)	
	ANNEXE C – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX PAR PROVINCE ET TERRITOIRE	

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU*

1 INTRODUCTION

À l'automne 2016, des consultations ont été menées par Emploi et Développement social Canada en vue de recueillir le point de vue de la population canadienne sur les prestations spéciales de l'assurance-emploi (AE). Parmi les principales constatations révélées lors de ces consultations, notons la nécessité de réformer le régime des mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

En particulier, la plupart des personnes consultées ont indiqué qu'elles préféreraient prendre des congés de maternité et parentaux combinés plus longs que ce qu'il était prévu par la loi à l'époque à un taux de prestations d'AE moindre. De plus, en cas de risques pour la santé et la sécurité liés au travail ou lorsque des mesures d'adaptation ne peuvent être mises en place dans le milieu de travail de l'employée enceinte, les personnes consultées ont dit préférer l'option de se prévaloir d'un accès plus tôt aux congés et aux prestations. D'autres suggestions ont été formulées, dont l'octroi de prestations additionnelles pour les parents dans les cas de naissances multiples et un plus grand choix d'options en ce qui a trait aux congés¹.

Des intervenants ont également demandé que des prestations « d'attachement » soient versées aux parents adoptifs dans le cadre du régime de l'AE. Ils ont recommandé que ces prestations soient au moins égales aux prestations de maternité pour qu'elles puissent répondre aux besoins propres de ces familles². Par ailleurs, des recherches laissent entrevoir des lacunes dans les mesures de protection offertes aux familles à faible revenu et aux parents qui occupent un emploi atypique. En effet, il arrive que ces personnes ne soient pas admissibles aux prestations d'AE ou encore qu'elles n'aient pas accès aux mesures de soutien offertes par un employeur. Il serait donc nécessaire d'apporter des correctifs pour combler ces lacunes³.

C'est dans ce contexte que le présent document donne un aperçu des principales mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce document met l'accent sur les réformes législatives qui ont eu cours depuis les consultations tenues en 2016. Ces mesures de protection comprennent les prestations et les congés parentaux et de maternité ainsi que les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail qui ont été mises en place pour les femmes enceintes et les nouvelles mères.

2 CADRE LÉGISLATIF

2.1 CODE CANADIEN DU TRAVAIL

En vertu de la partie III du *Code canadien du travail*⁴ (CCT), les employées d'un milieu de travail sous réglementation fédérale⁵ ont le droit de prendre un congé pour une raison liée à la grossesse ou à la maternité. Les employés ont aussi le droit de prendre un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

Il s'agit de congés avec protection de l'emploi, ce qui signifie que l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée ou encore prendre des mesures disciplinaires contre elle, parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé un congé de maternité ou a l'intention de demander un tel congé.

Sur demande écrite de l'employé, l'employeur est également tenu de l'informer de toute possibilité de formation, d'emploi ou de promotion qui survient durant la période de son congé. Les prestations de retraite, de maladie et d'invalidité de l'employé continuent de s'accumuler pendant son congé, pourvu qu'il s'acquitte des cotisations nécessaires. Les années d'ancienneté de l'employé continuent aussi de s'accumuler⁶.

À l'échelon provincial et territorial, des mesures de protection semblables à celles conférées par le CCT sont offertes aux nouveaux parents et aux femmes enceintes conformément aux normes du travail applicables. De plus, dans la plupart de ces provinces et territoires, ces normes ont été modifiées pour qu'elles correspondent aux changements récemment apportés aux prestations et aux congés parentaux et de maternité prévus dans la loi fédérale (voir l'annexe C).

2.2 LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

Bien que les congés parentaux et de maternité ne soient pas rémunérés en vertu de la législation fédérale, provinciale et territoriale en matière de normes d'emploi, des indemnités pour perte de salaire sont versées aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷ (LAE) (voir l'annexe A). L'admissibilité aux congés et aux prestations est accordée par naissance (des jumeaux ne comptent que pour une seule naissance) plutôt que par enfant.

Les prestations d'AE sont habituellement offertes à un taux équivalant à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable du prestataire, jusqu'à concurrence du montant maximal admissible. Au 1^{er} janvier 2019, le montant maximal de la rémunération annuelle assurable s'élève à 53 100 \$, ce qui signifie que le prestataire peut toucher jusqu'à 562 \$ par semaine⁸.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, le délai de carence pour recevoir des prestations d'AE, au cours duquel aucune indemnité n'est versée, est passé de deux semaines à une semaine. Il convient aussi de noter que la durée du délai de carence ne s'applique qu'une seule fois aux personnes qui demandent à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales ou aux parents qui partagent des prestations parentales⁹.

Les familles dont le revenu annuel net est inférieur à 25 921 \$ et qui reçoivent l'allocation canadienne pour enfants peuvent avoir droit au supplément au revenu familial de l'AE. Cependant, le total des prestations d'AE et du supplément au revenu familial ne peut pas dépasser le montant maximal annuel de 562 \$ par semaine¹⁰.

Certains employeurs offrent aussi un régime de prestations supplémentaires (complémentaires) qui comble en partie ou en totalité la différence entre le taux des prestations de l'AE et le salaire de l'employé, et qui s'applique durant le délai de carence, avant le versement des prestations. Le taux de remplacement des gains et la durée des versements et de la couverture varient toutefois d'un employeur à l'autre¹¹.

Le montant des prestations versées pendant le congé de maternité ou le congé parental, ou ces deux congés, peut donc varier considérablement entre les prestataires, la recherche ayant révélé que les employés occupant des postes moins bien rémunérés sont les moins susceptibles de recevoir des prestations complémentaires et de rester en congé pendant une plus longue période¹².

Les prestations d'AE sont financées par les cotisations de l'employeur et des employés. Les travailleurs autonomes peuvent choisir de participer au programme de l'AE et ainsi recevoir des prestations parentales et de maternité dans le cadre du régime de l'AE¹³.

À l'heure actuelle, le Québec est la seule province à s'être retirée du régime d'AE en ce qui concerne les prestations parentales et de maternité en vue d'établir son propre régime de prestations. Établi en 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre des prestations parentales, de maternité, de paternité et d'adoption aux employés admissibles et aux travailleurs autonomes participants à un taux pouvant atteindre 70 ou 75 % du revenu hebdomadaire assurable moyen de l'employé, selon le régime choisi. En 2019, le revenu maximal annuel assurable pris en compte dans le calcul du montant des prestations du RQAP est de 76 500 \$ (voir l'annexe B)¹⁴.

3 CONGÉ ET PRESTATIONS DE MATERNITÉ

3.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

À l'échelon fédéral, le CCT¹⁵ permet à l'employée de prendre un congé de maternité d'une durée maximale de 17 semaines. Le congé peut commencer 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit prendre fin au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Cependant, si la naissance n'est pas survenue durant la période de congé de 17 semaines, le congé de maternité est prolongé jusqu'au jour de la naissance de l'enfant. En outre, si l'enfant est hospitalisé pendant cette période, l'employée peut interrompre son congé de maternité et reprendre temporairement le travail. Dans ce cas, la période au cours de laquelle le congé de maternité peut être pris est prolongée

du nombre de semaines équivalant à la durée de l'hospitalisation, jusqu'à concurrence de 52 semaines, après la date de l'accouchement.

À l'heure actuelle, une employée doit avoir cumulé six mois consécutifs de travail continu chez le même employeur pour avoir droit à un congé de maternité, mais ce ne sera plus le cas lorsque les dispositions connexes de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*¹⁶ entreront en vigueur. Ces dispositions devraient entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2019¹⁷. Pour être admissible, l'employée doit néanmoins présenter à son employeur un certificat attestant qu'elle est enceinte. L'employée doit également fournir à son employeur, au moins quatre semaines avant le début du congé, un avis écrit indiquant la durée prévue du congé.

3.2 PRESTATIONS DE MATERNITÉ DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Pour avoir droit à des prestations de maternité aux termes de la LAE, l'employée doit remplir les conditions suivantes :

- ne pas pouvoir travailler parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a récemment donné naissance;
- exercer un emploi assurable et avoir versé des cotisations au régime d'AE;
- démontrer que sa rémunération hebdomadaire normale a diminué de plus de 40 % pendant au moins une semaine;
- avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence¹⁸.

Les prestations de maternité de l'AE sont versées aux mères biologiques et aux mères porteuses, mais non aux parents adoptifs, pendant une période maximale de 15 semaines. Ces prestations peuvent être versées à compter de la 12^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et de la semaine au cours de laquelle l'accouchement a effectivement lieu. Les prestations de maternité cessent d'être versées 17 semaines après la date prévue de l'accouchement ou la date réelle de l'accouchement, selon la plus tardive de ces deux dates.

Si le nouveau-né est cependant hospitalisé au cours de cette période, la durée du versement des prestations de maternité peut être prolongée d'un nombre de semaines équivalant à la durée de l'hospitalisation, jusqu'à concurrence de 52 semaines, à partir de la date de la naissance.

Comme il est indiqué précédemment, les prestations de maternité de l'AE sont calculées à un taux de base de 55 % du revenu hebdomadaire assurable moyen du prestataire, jusqu'à concurrence d'un montant maximal (qui est de 562 \$ en 2019). Outre les prestations de maternité de l'AE, l'employée qui a perdu son emploi peut toucher des prestations régulières de l'AE pour une période maximale de 50 semaines. Les prestations de maternité peuvent aussi être versées en même temps que d'autres prestations spéciales de l'AE (telles que les prestations parentales, les prestations de maladie, les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants) sur présentation d'une preuve d'admissibilité et sous réserve d'autres exigences, pendant une période maximale de 102 semaines¹⁹.

En ce qui concerne l'admissibilité aux prestations de maladie de l'AE pendant une période d'admissibilité au congé de maternité, précisons que la grossesse et la naissance ne sont pas considérées comme des maladies, mais que les complications connexes peuvent l'être. Par exemple, l'interruption d'une grossesse qui survient dans les 19 premières semaines de la gestation est considérée comme une maladie, et la prestataire peut alors avoir droit à des prestations de maladie de l'AE²⁰. En revanche, la prestataire dont la grossesse prend fin dans la 20^e semaine ou plus tard peut avoir droit uniquement aux prestations de maternité de l'AE²¹.

Conformément aux règles de Travail pendant une période de prestations qui font partie intégrante du programme d'AE, les prestataires admissibles qui travaillent à temps partiel tout en recevant des prestations d'AE peuvent conserver 0,50 \$ des prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable utilisée pour calculer le montant des prestations d'AE. Prenons l'exemple d'un prestataire qui touche des prestations régulières d'AE à un taux hebdomadaire de 275 \$ et qui trouve un emploi à temps partiel rémunéré à 300 \$ par semaine. Ses prestations d'AE seraient alors réduites de 150 \$, ce qui signifie que le montant de ses prestations régulières d'AE serait maintenant établi à 125 \$, en plus de son salaire à temps partiel de 300 \$ par semaine, pour un total de 425 \$ par semaine. Lorsque le plafond du 90 % est dépassé, les prestations d'AE sont déduites dollar pour dollar gagné. Pour leur part, les prestataires qui trouvent un travail à temps plein n'ont plus droit aux prestations d'AE, peu importe le salaire gagné²².

3.3 MODIFICATIONS APPORTÉES AUX CONGÉS ET AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ

La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* a modifié le CCT et la LAE pour permettre à une employée : a) de commencer à recevoir des prestations de maternité 13 semaines (plutôt que 11 semaines, comme c'était le cas précédemment) avant la date prévue de l'accouchement; et b) de commencer à recevoir des prestations de maternité de l'AE 12 semaines (plutôt que huit semaines, comme c'était le cas précédemment) avant la date prévue de l'accouchement. La *Loi* a également modifié le CCT afin de prolonger la durée du congé de maternité autorisé lorsque la naissance n'a pas eu lieu pendant la période de congé maximale. Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017²³.

La LAE a aussi été modifiée par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018*, laquelle a fait du projet pilote de Travail pendant une période de prestations un programme permanent et a rendu le programme accessible aux bénéficiaires de prestations de maternité et de maladie de l'AE. Ces modifications sont entrées en vigueur le 12 août 2018²⁴.

4 CONGÉ PARENTAL ET PRESTATIONS PARENTALES

4.1 CONGÉ PARENTAL

À l'heure actuelle, le personnel d'un milieu de travail sous réglementation fédérale a le droit de prendre, en vertu du CCT²⁵, un congé parental d'une durée maximale de

63 semaines pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Cependant, si les deux parents prennent un congé parental, les périodes de congé combinées ne peuvent pas dépasser 71 semaines au total. Dans tous les cas, le congé parental doit être pris dans la période de 78 semaines qui suit la naissance de l'enfant ou la date où l'enfant est confié aux soins de l'employé.

L'employée qui a terminé un congé de maternité peut prendre ensuite un congé parental. Dans ce cas, bien que le CCT prévoie un congé de maternité d'une durée maximale de 17 semaines, la durée totale du congé de maternité et du congé parental combinés ne doit pas dépasser 78 semaines. Lorsque les deux parents se divisent un congé parental, la durée totale du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 86 semaines. Les employés peuvent, s'ils le souhaitent, prendre en même temps leur part respective du congé parental, mais ils n'y sont pas tenus.

Dans certaines circonstances (par exemple, lorsque l'enfant est hospitalisé ou que l'employé doit prendre un congé de compassion, un congé lié à une maladie grave d'un enfant, un congé de maladie ou un congé lié à une maladie professionnelle ou à un accident de travail), il est possible d'interrompre le congé parental. Dans un tel cas, la période au cours de laquelle le congé parental peut être pris est prolongée du nombre de semaines équivalant à la durée de l'hospitalisation de l'enfant ou de l'autre congé pris par l'employé, jusqu'à concurrence de 104 semaines après la naissance ou la date à laquelle l'enfant est confié aux soins de l'employé²⁶.

À l'heure actuelle, un employé doit avoir cumulé six mois consécutifs de travail continu chez le même employeur pour avoir droit à un congé parental, mais ce ne sera plus le cas lorsque les dispositions connexes de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* entreront en vigueur. Ces dispositions devraient entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2019²⁷. Pour être admissible, l'employé qui souhaite obtenir un congé parental doit néanmoins fournir à l'employeur, au moins quatre semaines avant le début du congé, un avis écrit indiquant la durée prévue du congé.

4.2 PRESTATIONS PARENTALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

L'employé qui demande des prestations parentales doit non seulement démontrer qu'il exerce un emploi assurable, qu'il a versé des cotisations au régime de l'AE, que sa rémunération hebdomadaire régulière est réduite de plus de 40 % et qu'il a accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence, mais il doit également démontrer qu'il est incapable de travailler parce qu'il doit s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant qu'il a récemment adopté.

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU

Deux options s'offrent aux employés qui demandent des prestations parentales en vertu de la LAE :

- 35 semaines payées à un taux équivalant à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable du prestataire (prestations parentales standards);
- 61 semaines payées à un taux équivalant à 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable du prestataire (prestations parentales prolongées).

S'ils se partagent les prestations parentales, les parents doivent choisir la même option, soit les prestations parentales standards, soit les prestations parentales prolongées. Les parents peuvent recevoir les prestations parentales de l'AE en même temps ou séparément.

Par ailleurs, les familles admissibles comptant deux parents peuvent aussi se prévaloir de la Prestation parentale partagée d'assurance-emploi. Grâce à cette prestation, les parents qui conviennent de partager leur congé parental peuvent avoir droit à cinq ou à huit semaines supplémentaires de prestations parentales d'AE, selon qu'ils choisissent l'option des prestations parentales standards ou l'option des prestations parentales prolongées. Cela veut donc dire qu'ils peuvent être admissibles, au total, aux prestations parentales suivantes :

- un maximum de 40 semaines de prestations payées au taux de 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable du prestataire (l'équivalent de 35 semaines de prestations parentales standards plus cinq semaines supplémentaires);
- un maximum de 69 semaines de prestations payées au taux de 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable du prestataire (l'équivalent de 61 semaines de prestations parentales prolongées plus huit semaines supplémentaires).

Les parents qui veulent bénéficier des semaines de prestations supplémentaires peuvent se partager les prestations comme ils le souhaitent, pourvu que ni l'un ni l'autre ne prenne plus de 35 ou de 61 semaines de prestations parentales. Par exemple, les parents qui choisissent l'option des prestations parentales standards pourraient décider d'attribuer 20 semaines de prestations à un parent et 20 semaines à l'autre, ou encore 35 semaines de prestations à l'un et cinq semaines à l'autre. Les mêmes règles s'appliquent aux parents qui choisissent l'option des prestations parentales prolongées. Cependant, dans le cas où le deuxième parent choisit de ne pas prendre cinq ou huit semaines de prestations supplémentaires, les deux options de prestations parentales offertes dans le cadre de l'AE, soit 35 ou 61 semaines, continuent de s'appliquer²⁸.

Lors de la mise en place de la Prestation parentale partagée d'assurance-emploi, le ministère des Finances Canada a expliqué dans son document d'information qu'« [i]l a été prouvé que ce type de prestation encourage un partage plus équilibré des responsabilités pour le soin des enfants qui s'étend bien au-delà de la période de cinq semaines de la prestation²⁹ ». Le Québec a été cité en exemple à cet égard.

Le document d'information précise ensuite qu'en 2016, 80 % des nouveaux pères au Québec ont demandé des prestations parentales, ou avaient l'intention de le faire, en partie en raison du congé qui leur était spécifiquement accordé (voir l'annexe B). Dans le reste du Canada, où un congé n'est pas accordé au deuxième parent, cette proportion n'était que de 12 %. Ce même document a également révélé que les femmes représentaient 44 % des nouveaux prestataires d'AE en 2015-2016, et qu'elles ont reçu 92 % des prestations parentales totales d'AE payées au cours de cette période³⁰.

Il convient aussi de noter que, dans les cas où l'enfant est hospitalisé, la période pendant laquelle une personne peut demander des prestations parentales d'AE est aussi prolongée du nombre de semaines équivalant à la durée de l'hospitalisation de l'enfant, jusqu'à concurrence de 104 semaines. En outre, comme dans le cas des prestations de maternité d'AE, les prestations parentales peuvent être combinées aux prestations régulières de l'AE pendant une période maximale de 50 semaines, ainsi qu'à d'autres prestations spéciales, pendant une période maximale de 102 semaines, bien que la période de prestations puisse être plus longue si les parents choisissent de recevoir des prestations parentales prolongées³¹. Les règles de Travail pendant une période de prestations qui font partie intégrante du programme d'AE, décrites plus haut, s'appliquent également aux bénéficiaires de prestations parentales d'AE.

4.3 MODIFICATIONS APPORTÉES AUX CONGÉS PARENTAUX ET AUX PRESTATIONS PARENTALES

Les modifications apportées au CCT par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* ont porté de 37 à 63 semaines la durée du congé parental, de même que la durée totale du congé parental pouvant être pris par les deux parents. De plus, la durée totale du congé de maternité et du congé parental pouvant être pris par un ou deux employés est passée de 52 à 78 semaines. La LAE a été modifiée à la même occasion pour permettre aux employés une deuxième option lorsqu'ils choisissent les prestations parentales (soit l'option des prestations parentales prolongées à un taux réduit pendant une période de 61 semaines). Comme pour les modifications apportées au congé de maternité et aux prestations indiquées ci-dessus, ces modifications sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017³².

Le CCT a aussi été modifié par la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, qui a aussi fait augmenter, de 63 à 71 semaines, la durée totale du congé parental pouvant être pris par les deux parents, tandis que la durée maximale du congé que peut prendre un employé a été maintenue à 63 semaines. De plus, la durée totale du congé de maternité et du congé parental que peuvent prendre les deux parents est passée de 78 à 86 semaines, tandis que la durée maximale du congé que peut prendre un employé a été maintenue à 78 semaines. La LAE a été modifiée à la même occasion pour permettre l'instauration de la Prestation parentale partagée d'assurance-emploi, qui fait passer la période de prestations à 40 ou à 69 semaines (selon l'option choisie) lorsque les parents conviennent de partager les prestations parentales³³. Ces modifications sont entrées en vigueur le 17 mars 2019.

5 CAS PARTICULIERS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE

5.1 PARLEMENTAIRES

Pendant la durée de leurs fonctions, les parlementaires n'exercent pas un emploi qui est considéré comme un emploi assurable. Pour cette raison, les parlementaires ne versent pas de cotisations au régime d'AE et n'ont donc pas droit aux prestations offertes dans le cadre du programme d'AE, y compris les prestations de maternité et les prestations parentales d'AE³⁴.

Par ailleurs, la *Loi sur le Parlement du Canada*³⁵ prévoit que, dans le cas des parlementaires qui s'absentent au-delà de 21 séances de la chambre lors de la même session, une somme est déduite de leur indemnité de session. L'exécution d'un engagement public ou officiel, le temps passé dans les forces armées et la maladie ne sont pas considérés comme des absences.

La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018* a toutefois modifié la *Loi sur le Parlement du Canada* en y ajoutant le nouvel article 59.1, qui confère au Sénat et à la Chambre des communes le pouvoir de prendre des règlements en ce qui a trait à la présence de leurs membres respectifs et aux déductions à effectuer sur l'indemnité de session lorsque l'absence est attribuable à une grossesse ou à la nécessité de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

Le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre (PROC) a donc recommandé, le 10 juin 2019, une nouvelle série de règlements intitulée *Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)*. Le *Règlement* a été adopté à l'unanimité par la Chambre deux jours plus tard³⁶.

Aux termes du *Règlement*, chaque jour où les membres n'assistent pas à une séance en raison d'une grossesse ou de la nécessité de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté est considéré comme un jour de présence aux fins du calcul du nombre total d'absences. La période de congé autorisée aux députées ou sénatrices enceintes en vertu du *Règlement* commence quatre semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Dans le cas des députés et des sénateurs qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, la période de congé approuvée commence le jour de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et se termine 12 mois après ce jour³⁷.

5.2 ÉTUDIANTS ET BOURSIERS POSTDOCTORAUX

Le besoin de se concentrer sur leurs recherches peut empêcher les étudiants et les boursiers postdoctoraux de participer au marché du travail, et donc de recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'AE. Ils peuvent cependant obtenir du financement de l'un des trois conseils subventionnaires fédéraux (le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé

du Canada) sous la forme de suppléments au congé parental d'une durée de 12 mois. Lorsque les deux parents reçoivent une subvention, chacun d'eux peut prendre une partie du congé, dont la durée totale ne doit cependant pas dépasser 12 mois³⁸.

Par suite de l'adoption du budget de 2019, la durée maximale du congé est passée de 6 à 12 mois pour les personnes qui sont en congé parental payé en date du 1^{er} avril 2019 ou après. Le budget de 2019 annonçait un investissement de 37,4 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2019-2020, et 8,6 millions de dollars par année par la suite, pour les conseils subventionnaires fédéraux afin d'étendre la période visée par le congé parental dans le cas des étudiants et des boursiers postdoctoraux qui reçoivent un financement d'un conseil subventionnaire³⁹.

6 MESURES DE PROTECTION RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 DROIT DE « CESSER D'EXERCER SES FONCTIONS » AINSI QUE RÉAFFECTATION ET CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Les lois fédérales et certaines lois provinciales ou territoriales prévoient également des mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail qui, dans certaines circonstances, peuvent mener à un congé payé.

Une employée d'un milieu de travail sous réglementation fédérale peut « cesser d'exercer ses fonctions » conformément à la partie II du CCT⁴⁰ si elle croit que la poursuite de celles-ci peut constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Cependant, l'employée doit consulter, dans les meilleurs délais, un médecin qualifié⁴¹ afin de faire établir la nature du risque et, s'il y a lieu, d'obtenir un certificat médical.

Pendant toute la période pendant laquelle elle n'exerce pas ses fonctions, l'employée sera réputée continuer d'occuper son poste d'attache, ce qui signifie que son salaire et ses avantages ne changeront pas. Toutefois, si le médecin confirme l'existence d'un risque, l'employée ne peut plus « cesser d'exercer ses fonctions » conformément à cette disposition particulière. Elle doit ensuite se reporter aux dispositions pertinentes de la convention collective en vigueur ou de la partie III du CCT, selon le cas.

En vertu de la partie III du CCT⁴², une employée peut aussi demander que ses tâches soient modifiées ou qu'elle soit réaffectée à un autre poste. Cette demande, qui peut être présentée entre le début de la grossesse et la fin de la 24^e semaine après la naissance, doit cependant être accompagnée d'un certificat médical indiquant la durée prévue du risque ainsi que les activités ou les situations à éviter.

L'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire, pendant que l'employeur examine sa demande et jusqu'à ce qu'il modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit que les mesures d'adaptation demandées ne peuvent pas raisonnablement être prises. Lorsque l'employeur peut modifier les tâches de

l'employée ou la réaffecter, celle-ci est réputée continuer d'occuper son poste d'attache, et elle continue de recevoir le salaire et les avantages liés à ce poste.

Lorsque l'employeur est incapable de mettre en place les mesures d'adaptation demandées, l'employée peut prendre un congé sans solde pour toute la durée du risque indiqué dans le certificat médical. Pendant ce temps, l'employée peut avoir droit à une certaine indemnité en vertu de la convention collective applicable, de la LAE ou du régime d'assurance privé de l'employeur⁴³.

À l'instar de ce qui existe à l'échelon fédéral, certaines lois provinciales et territoriales prévoient une obligation explicite de répondre aux besoins des employées qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance⁴⁴. Exceptionnellement, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec⁴⁵ permet aux employées enceintes de non seulement prendre un congé préventif, mais aussi de recevoir une indemnité de remplacement du revenu lorsque le milieu de travail présente des risques pour la santé et que l'employeur n'est pas en mesure de fournir des mesures d'adaptation.

Dans le cadre du programme québécois Pour une maternité sans danger, une travailleuse en retrait préventif a droit à son plein salaire pour les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, et à 90 % de son salaire net pour les jours où elle aurait normalement travaillé si ce n'était du risque pour sa santé et sa sécurité, jusqu'à concurrence d'un salaire maximum assurable. L'indemnité de remplacement du revenu est versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec)⁴⁶.

6.2 PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À LA MATERNITÉ

Le projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité⁴⁷, un projet de loi émanant d'un député, a été présenté à la Chambre des communes en 2016. Ce projet de loi proposait l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie relative à un programme national d'aide à la maternité. Cette stratégie, qui devait être élaborée sur la base de consultations, se voulait un moyen d'aider les femmes enceintes et les nouvelles mères qui ne pouvaient pas travailler en raison de la grossesse ou de la naissance de leur enfant et qui ne pouvaient pas être réaffectées à d'autres tâches par leur employeur.

Les consultations menées conformément au projet de loi C-243 auraient permis d'évaluer les éléments suivants :

- la demande actuelle quant à l'instauration d'un programme national d'aide à la maternité;
- le caractère adéquat des programmes fédéraux et provinciaux existants pour aider les femmes enceintes et les nouvelles mères;
- les coûts financiers, les avantages sociaux et économiques potentiels et les répercussions juridiques, constitutionnelles ou juridictionnelles associées à la mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité;
- les différents types de milieux de travail au Canada et l'incidence d'un programme national d'aide à la maternité sur l'égalité entre les sexes en milieu de travail.

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU

Le projet de loi C-243 a été débattu pour la dernière fois à l'étape de la troisième lecture au Sénat le 11 avril 2019; toutefois, on s'attend à ce qu'il meure au *Feuilleton* au moment de la dissolution de la 42^e législature avant la tenue des élections fédérales de 2019.

7 CONCLUSION

Au cours des dernières années, une série de changements ont été apportés aux mesures de protection qui sont accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Même si ces changements concernent les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale, lesquels représentent environ 6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne, ceux qui touchent le programme d'AE ont des effets sur le reste de la population active, étant donné la portée nationale de ce programme. Certaines mesures ont par ailleurs entraîné des changements aux échelons provincial et territorial, comme le montre l'annexe C.

Compte tenu de la nature du travail en perpétuel changement et des demandes d'ajouts ou de changements de la part des intervenants dans ce domaine, les mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant sont susceptibles de continuer à évoluer.

NOTES

- * Dans la présente publication, le masculin est utilisé comme genre neutre, sauf si le contexte s'y oppose clairement.
- 1. Emploi et Développement social Canada (EDSC), [Résumé : Consultations en ligne sur les prestations spéciales de l'assurance-emploi](#).
- 2. Carolyn McLeod *et al.*, [Time to Attach: An Argument in Favour of EI Attachment Benefits](#), rapport préparé pour Adopt4life (A4L): Ontario's Adoptive Parents Association et l'Adoption Council of Canada (ACC), mai 2019.
- 3. Jennifer Robson, « [Parental Benefits in Canada: Which Way Forward?](#) », *IRPP Study*, n° 63, mars 2017.
- 4. [Code canadien du travail](#) (CCT), L.R.C. 1985, ch. L-2.
- 5. Les entreprises et les industries sous réglementation fédérale comprennent les services interprovinciaux et internationaux (comme les entreprises de transport ferroviaire, routier et maritime ainsi que les services de transport aérien), la radiodiffusion et la télédiffusion, les réseaux de téléphone et de câble, les banques, la plupart des sociétés d'État fédérales et les entreprises privées qui sont nécessaires à l'application d'une loi fédérale. Le personnel des secteurs sous réglementation fédérale compte pour environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne. Voir Gouvernement du Canada, [Industries et entreprises sous réglementation fédérale](#).

La partie III du CCT ne s'applique pas aux fonctionnaires fédéraux. Leurs droits et responsabilités en matière de congé de maternité et de congé parental sont plutôt assujettis à des conventions collectives établies conformément à la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), L.C. 2003, ch. 22, art. 2.

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA
NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU

6. Gouvernement du Canada, [Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental](#).
7. [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.
8. Gouvernement du Canada, [Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi](#).
9. La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016* a modifié la *Loi sur l'assurance-emploi* pour que la durée du délai de carence soit réduite de deux semaines à une semaine. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Voir [Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016](#), L.C. 2016, ch. 7. Voir aussi EDSC, [Document d'information : période d'attente de l'assurance-emploi](#).
10. EDSC, « Ce qui est inclus dans le calcul des prestations : Si votre revenu familial est inférieur ou égal à 25 921 \$ », [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : Combien vous pourriez recevoir](#); et Gouvernement du Canada, [Plus de choix pour les parents](#).

L'allocation canadienne pour enfants est un versement mensuel non imposable émis aux familles admissibles pour les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants de moins de 18 ans. Pour obtenir de plus amples renseignements, voir Agence du revenu du Canada, « [Qu'est-ce que l'allocation canadienne pour enfants?](#) », *Allocation canadienne pour enfants*.
11. Gouvernement du Canada, [Supplément aux prestations de maternité, parentales, de compassion ou pour proches aidants](#).
12. Katherine Marshall, « [Prestations complémentaires versées par l'employeur](#) », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, février 2010. Voir aussi Robson (2017).
13. Pour plus de renseignements sur les prestations d'assurance-emploi, voir Gouvernement du Canada, [Guide de la détermination de l'admissibilité](#).
14. Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : Régime québécois d'assurance parentale](#) », *Services Québec – Citoyens*.
15. CCT, art. 206.
16. [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018](#), L.C. 2018, ch. 27.
17. *Ibid.*, par. 534(1); Gouvernement du Canada, [Décret n° 2019-0602](#), 31 mai 2019; et EDSC, [Programme du travail : Modifications législatives et réglementaires actuelles et futures](#).
18. La période de référence est la plus courte des deux périodes suivantes : les 52 semaines précédant le début de la demande de prestations ou la période entre le début d'une demande de prestations antérieure et le début de la nouvelle demande de prestations. Voir EDSC, [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : Admissibilité](#).
19. Gouvernement du Canada, « [12.3.1 Limite du nombre de semaines de prestations spéciales payables](#) », *Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Section 3*.
20. [Règlement sur l'assurance-emploi](#), DORS/96-332, par. 40(5). Voir aussi Gouvernement du Canada, « [12.3.2 Prestations de maladie au cours de la période de prestations de maternité](#) », *Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Section 3*.
21. EDSC, « Fausse couche, interruption de grossesse ou mortinaissance », [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : Circonstances particulières](#).
22. EDSC, [Assurance-emploi – Travail pendant une période de prestations](#). Voir aussi Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, [Rapport actuariel 2019 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi](#), p. 12.

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA
NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU

23. Gouvernement du Canada, *Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi*.
24. EDSC, *Assurance-emploi – Travail pendant une période de prestations*.
25. CCT, art. 206.1.
26. Gouvernement du Canada, [Congé parental – 808-IPG-014](#); et Gouvernement du Canada, *Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental*.
27. *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, par. 534(1); Gouvernement du Canada (31 mai 2019); et EDSC, *Programme du travail : Modifications législatives et réglementaires actuelles et futures*.
28. Ministère des Finances Canada, [Document d'information : La nouvelle prestation parentale partagée du Canada](#).
29. *Ibid.*
30. *Ibid.*
31. Gouvernement du Canada, « 12.3.1 Limite du nombre de semaines de prestations spéciales payables », *Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Section 3*.
32. Gouvernement du Canada, *Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi*.
33. Gouvernement du Canada, [Prestation parentale partagée](#).
34. Chambre des communes, Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre (PROC), [Services destinés aux députés ayant de jeunes enfants](#), quarante-huitième rapport, 1^{re} session, 42^e législature, novembre 2017, p. 4 et 5.
35. [Loi sur le Parlement du Canada](#), L.R.C. 1985, ch. P-1, art. 57 à 59.
36. PROC, [Règlements concernant les absences des députés dues à une grossesse ou à la nécessité de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté](#), quatre-vingt-dix-septième rapport, 1^{re} session, 42^e législature, 10 juin 2019. Voir aussi Chambre des communes, [Journaux](#), 1^{re} session, 42^e législature, 12 juin 2019, p. 5539.
37. PROC (2019).
38. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, [Guide des trois organismes à l'intention des titulaires d'une bourse de formation en recherche](#).
39. Gouvernement du Canada, [Investir dans la classe moyenne](#), budget de 2019, 19 mars 2019, p. 55.
40. CCT, art. 132.
41. Le terme « médecin qualifié » sera remplacé par le terme « professionnel de la santé » lorsque les dispositions pertinentes de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* entreront en vigueur. Ces dispositions devraient entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2019; voir *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, par. 534(1); Gouvernement du Canada (31 mai 2019); et EDSC, *Programme du travail : Modifications législatives et réglementaires actuelles et futures*.
42. CCT, art. 204 à 205.2.
43. Pour plus de renseignements, voir Gouvernement du Canada, [Employées enceintes ou qui allaitent](#); et Gouvernement du Canada, *Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental*.

MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA
NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU

44. Voir, par exemple, Manitoba, [Règlement sur la sécurité et la santé au travail](#), Règl. du Man 217/2006, art. 2.5 (CanLII); Terre-Neuve-et-Labrador, [Occupational Health and Safety Regulations](#), 2012, N.L.R. 5/12, par. 42(10) et al. 42(12)a) (CanLII); et Nunavut, [Règlement sur la santé et la sécurité au travail](#), Règl. Nu 003-2016, art. 315 et 345 (CanLII).
45. Québec, [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), R.L.R.Q., ch. S-2.1, art. 40 à 48 (CanLII).
46. Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : programme Pour une maternité sans danger](#) », *Services Québec – Citoyens*. Voir aussi Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [Salaire maximum assurable : annuel et hebdomadaire](#).
47. [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité](#) (titre abrégé : « Loi sur la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité »), 1^{re} session, 42^e législature.

ANNEXE A – ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET PARENTALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

**Tableau A.1 – Admissibilité aux prestations de maternité et parentales
de l'assurance-emploi**

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage de remplacement du revenu
Prestations de maternité	15 semaines	55 %
Prestations parentales (Option standard)	35 semaines (ou 40 semaines si la Prestation parentale partagée d'assurance emploi est versée)	55 %
Prestations parentales (Option prolongée)	61 semaines (ou 69 semaines si la Prestation parentale partagée d'assurance emploi est versée)	33 %

Source : Tableau préparé par l'auteure à partir de données tirées de Gouvernement du Canada, [Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi](#); et Gouvernement du Canada, [Prestation parentale partagée](#).

ANNEXE B – ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)*

Tableau B.1 – Admissibilité aux prestations en vertu de régime de base du RQAP

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage de remplacement du revenu
Maternité	18 semaines	70 %
Paternité ^a	5 semaines	70 %
Parentales	7 semaines	70 %
	25 semaines	55 %
	<i>Total : 32 semaines</i>	
Adoption	12 semaines	70 %
	25 semaines	55 %
	<i>Total : 37 semaines</i>	

Tableau B.2 – Admissibilité aux prestations en vertu du régime particulier du RQAP

Type de prestations	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage de remplacement du revenu
Maternité	15 semaines	75 %
Paternité ^a	3 semaines	75 %
Parentales	25 semaines	75 %
Adoption	28 semaines	75 %

Notes : a. Les prestations de paternité sont accordées exclusivement au nouveau père et ne peuvent pas être partagées avec la mère. Dans le cas d'un couple formé de personnes du même sexe, les prestations de paternité sont accordées au père biologique seulement (lorsque les deux parents sont des hommes) ou à la conjointe de la femme qui a donné naissance, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance (lorsque les deux parents sont des femmes). Voir Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : Régime québécois d'assurance parentale – Prestations et subventions](#) », *Services Québec – Citoyens*.

Source : Tableaux préparés par l'auteure à partir de données tirées de Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : Régime québécois d'assurance parentale – Prestations et subventions](#) », *Services Québec – Citoyens*.

NOTES

- * Les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne sont accessibles qu'aux travailleurs qui résident au Québec à la date de début de la période de prestations, même s'ils travaillent dans une autre province ou déménagent à l'extérieur du Québec après cette date. Ainsi, l'employé qui travaille au Québec, mais qui réside dans une autre province ne peut recevoir des prestations dans le cadre du RQAP; le Régime d'assurance-emploi continuera toutefois de s'appliquer à sa situation. De même, l'employé qui touche déjà des prestations d'assurance-emploi au moment de son déménagement au Québec ne peut recevoir des prestations dans le cadre du RQAP. Voir Gouvernement du Canada, [Le Régime québécois d'assurance parentale](#).

ANNEXE C – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX PAR PROVINCE ET TERRITOIRE

Tableau C.1 – Congés de maternité et parentaux par province et territoire

Province ou territoire	Loi	Durée du congé de maternité (en semaines)	Début autorisé du congé de maternité (semaines avant la date prévue de l'accouchement)	Durée du congé parental (en semaines) ^a	Période où le congé parental peut être pris (semaines après la naissance ou l'adoption) ^b	Durée maximale combinée du congé de maternité et du congé parental (en semaines) ^b
Colombie-Britannique	Employment Standards Act , R.S.B.C. 1996, ch. 113, par. 50(1), 51(1) et 51(4) (CanLII)	17	13	61 (si congé de maternité) 62 (s'il n'y a pas de congé de maternité)	Doit commencer dans les 78 semaines suivant la naissance ou l'adoption	78
Alberta	Employment Standards Regulation , Alta Reg 14/1997, art. 54.3 (CanLII)	16	13	62	78	Non précisé
Saskatchewan	The Saskatchewan Employment Act , S.S. 2013, ch. S-15.1, par. 2-49(1), 2-51(1) et 2-51(2)	19	13	59 (si congé de maternité ou d'adoption) ou 63 (s'il n'y a pas de congé de maternité ou d'adoption)	Doit être pris dans la période qui débute 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou d'adoption et qui finit 78 semaines après la date réelle de l'accouchement ou de l'adoption	Non précisé
Manitoba	Code des normes d'emploi , C.P.L.M., ch. E110, par. 54(1), 54(2), 58(1) et 58(3) (CanLII)	17	17	63	Doit commencer dans les 78 semaines suivant la naissance ou l'adoption	Non précisé
Ontario	Loi de 2000 sur les normes d'emploi , L.O. 2000, ch. 41, par. 46(2), 47(1), 48(2) et 49(1) (CanLII)	17	17 (ou avant si la date réelle d'accouchement est antérieure à cette date)	61 (si congé de maternité) 63 (s'il n'y a pas de	Peut commencer dans les 78 semaines suivant la naissance ou l'adoption	Non précisé

**MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA
NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU**

Province ou territoire	Loi	Durée du congé de maternité (en semaines)	Début autorisé du congé de maternité (semaines avant la date prévue de l'accouchement)	Durée du congé parental (en semaines) ^a	Période où le congé parental peut être pris (semaines après la naissance ou l'adoption) ^b	Durée maximale combinée du congé de maternité et du congé parental (en semaines) ^b
				congé de maternité)		
Québec	<i>Loi sur les normes du travail</i> , R.L.R.Q., ch. N-1.1, art. 81.4, 81.5, 81.10 et 81.11 (CanLII)	18	16	52	70	Non précisé
Nouveau-Brunswick	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> , L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, par. 43(1), 44.02(2), 44.02(8) et 44.02(12.2) (CanLII)	17	13	62	78	78
Île-du-Prince-Édouard	<i>Employment Standards Act</i> , R.S.P.E.I. 1988, ch. E-6.2, par. 20(1), 22(1), 22(2.1) et 22(3) (CanLII)	17	13	62	52	78
Nouvelle-Écosse	<i>Labour Standards Code</i> , R.S. 1989, ch. 246, par. 59(1), 59(2) et 59B(1) à 59B(4)	16	16	61 (si congé de maternité) 77 (s'il n'y a pas de congé de maternité)	78	77
Terre-Neuve-et-Labrador	<i>Labour Standards Act</i> , R.S.N.L. 1990, ch. L-2, par. 40(2), 42(1), 42(2) et 43.3(2) et art. 43.5 (CanLII)	17	17	61	Peut commencer dans les 35 semaines suivant la naissance ou l'adoption	Non précisé
Yukon	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> , L.R.Y. 2002, ch. 72, par. 36(2), 37(1), 38(1) et 38(3)	17	Non précisé (L'employeur peut toutefois exiger de l'employée qu'elle commence son congé dans les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement si sa grossesse nuit à son travail.)	63	78	Non précisé
Territoires du Nord-Ouest	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> , L.T.N.-O. 2007, ch. 13, par. 26(1), 28(1) et 28(2) et art. 34.	17	17	37	52	52

**MESURES DE PROTECTION ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS FÉDÉRAUX LORS DE LA
NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT : APERÇU**

Province ou territoire	Loi	Durée du congé de maternité (en semaines)	Début autorisé du congé de maternité (semaines avant la date prévue de l'accouchement)	Durée du congé parental (en semaines) ^a	Période où le congé parental peut être pris (semaines après la naissance ou l'adoption) ^b	Durée maximale combinée du congé de maternité et du congé parental (en semaines) ^b
Nunavut	Loi sur les normes du travail , L.R.T.N.-O. (Nu) 1988, ch. L-1, par. 31(2), 34(1) et 34(4) et art. 35.1 (CanLI)	17	17	37	52	52

Notes : a. Contrairement aux dispositions fédérales, qui prévoit que les parents peuvent se partager un certain nombre de semaines de congé, la plupart des provinces et des territoires permettent à chacun des deux parents de prendre la totalité du congé parental auquel il a droit. Par exemple, en Colombie-Britannique, où le congé parental a une durée maximale de 62 semaines, les deux parents peuvent bénéficier d'une période complète de congé parental. Voir Gouvernement de la Colombie-Britannique, [Leaves of Absence](#); et Andrea Doucet *et al.*, « Canada » dans Sonja Blum *et al.* (dir.), [14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018](#), septembre 2018, p. 98, note 5.

Comme c'est le cas à l'échelon fédéral, la plupart des provinces et des territoires ont des lois qui renferment des dispositions sur des congés parentaux pour les parents adoptifs. Exceptionnellement, les provinces de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador prévoient un congé distinct dans le cas d'une adoption. Ce congé d'adoption s'ajoute au congé parental auquel la personne peut avoir droit. À Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, une personne peut avoir droit à 17 semaines de congé d'adoption et à un congé parental additionnel de 61 semaines. Dans les deux provinces, la durée du congé d'adoption correspond à celle du congé de maternité. Voir Terre-Neuve-et-Labrador, [Labour Standards Act](#), R.S.N.L. 1990, ch. L-2, art. 43 et 43.2; et [The Saskatchewan Employment Act](#), S.S. 2013, ch. S-15.1, art. 2-50 et al. 2-51(1)a).

b. Comme l'illustre le tableau ci-dessus, la période pendant laquelle le congé parental peut être pris s'applique généralement aux employées qui ne prennent pas de congé de maternité. Habituellement, les employées qui prennent les deux congés doivent prendre leur congé parental immédiatement après le dernier jour de leur congé de maternité. Par exemple, en Ontario, l'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité, à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. Voir [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#), L.O. 2000, ch. 41, par. 48(3).

Source : Tableau préparé par l'auteure à partir de l'information tirée de la loi provinciale ou territoriale respective.