



BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT

LIBRARY of PARLIAMENT

## RÉSUMÉ LÉGISLATIF



# **Projet de loi C-243 : Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité**

**Publication n° 42-1-C243-F**

**Le 29 juin 2017**

***Révisée le 21 juin 2019***

**Mayra Perez-Leclerc**

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

Les **résumés législatifs** de la Bibliothèque du Parlement résument des projets de loi étudiés par le Parlement et en exposent le contexte de façon objective et impartiale. Ils sont préparés par le Service d'information et de recherche parlementaires, qui effectue des recherches et prépare des informations et des analyses pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes et les associations parlementaires. Les résumés législatifs sont mis à jour au besoin pour tenir compte des amendements apportés aux projets de loi au cours du processus législatif.

Avertissement : Par souci de clarté, les propositions législatives du projet de loi décrit dans le présent résumé législatif sont énoncées comme si elles avaient déjà été adoptées ou étaient déjà en vigueur. Il ne faut pas oublier, cependant, qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen par la Chambre des communes et le Sénat, et qu'il est sans effet avant d'avoir été adopté par les deux Chambres du Parlement, d'avoir reçu la sanction royale et d'être entré en vigueur.

Dans ce document, tout changement d'importance depuis la dernière publication est signalé en **caractères gras**.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, **2019**

*Résumé législatif du projet de loi C-243*  
(Résumé législatif)

Publication n° 42-1-C243-F

This publication is also available in English.

# TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE.....	1
1.1	Mesures en vigueur pour soutenir les employées enceintes ou allaitantes qui travaillent dans un milieu de travail dangereux .....	2
1.1.1	Droit de « cesser d'exercer ses fonctions » ainsi que réaffectation et congé liés à la maternité .....	2
1.1.2	Prestations d'assurance-emploi connexes .....	3
1.1.3	Programme Pour une maternité sans danger du Québec .....	5
1.2	Initiatives connexes du gouvernement fédéral .....	6
2	DESCRIPTION ET ANALYSE .....	6
2.1	Préambule.....	6
2.2	Programme national d'aide à la maternité .....	7
3	COMMENTAIRE .....	7
	ANNEXE – DESCRIPTION ET ANALYSE DES ARTICLES 5 À 7 DU PROJET DE LOI C-243 AVANT LEUR SUPPRESSION	



# RÉSUMÉ LÉGISLATIF DU PROJET DE LOI C-243 : LOI VISANT L'ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE RELATIVE AU PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À LA MATERNITÉ

---

## 1 CONTEXTE

Le 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 ») a été déposé le 26 février 2016 par Mark Gerretsen, député de Kingston et les Îles, à la Chambre des communes, puis a franchi l'étape de la première lecture<sup>1</sup>. Le projet de loi C-243 vise l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité, qui s'appuiera sur des consultations. L'objectif de la stratégie relative au programme consiste à « soutenir les femmes dont la grossesse les empêche de travailler et dont l'employeur est incapable de leur fournir des mesures d'adaptation en les réaffectant à d'autres fonctions ».

Selon M. Gerretsen, le projet de loi C-243 est inspiré d'une jeune femme de sa circonscription, Melodie Ballard, soudeuse de profession, qui a connu de « graves ennuis financiers » et une « grande détresse psychologique » parce qu'elle a dû quitter temporairement le marché du travail en raison de ses conditions de travail dangereuses et de l'incapacité de son employeur de prendre les mesures d'adaptation nécessaires liées à sa grossesse<sup>2</sup>.

Le projet de loi C-243<sup>3</sup> a franchi l'étape de la deuxième lecture et a été renvoyé au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (HUMA) le 26 octobre 2016<sup>4</sup>. Le 3 mai 2017, HUMA a fait rapport sur le projet de loi à la Chambre des communes, en proposant divers amendements concernant la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité. Le Comité a aussi retiré du projet de loi toutes les mentions de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>5</sup> et toutes les dispositions s'y rapportant, notamment la modification proposée à la *Loi* afin de permettre à la prestataire enceinte de commencer à réclamer des prestations de maternité 15 semaines avant la date présumée de son accouchement si elle ne peut pas exercer les fonctions de son emploi parce que ses tâches peuvent constituer un risque pour sa santé ou celle de l'enfant à naître et qu'il est impossible pour son employeur de prendre les mesures d'adaptation requises<sup>6</sup>. Une description et une analyse des articles supprimés à l'étape de l'étude par le Comité sont fournies en annexe.

Dans l'intervalle, le Président de la Chambre des communes avait jugé, le 6 décembre 2016, que le projet de loi, tel qu'il était alors libellé, devait être accompagné d'une recommandation royale<sup>7</sup> avant de pouvoir être mis aux voix en troisième lecture à la Chambre. Voici l'explication de cette décision :

Dans le cas qui nous occupe, le projet de loi C-243 n'imposerait aucune imputation sur le Trésor, mais il créerait une nouvelle série de conditions relatives à la sécurité du milieu de travail pendant la grossesse au titre desquelles les femmes enceintes pourraient recevoir des prestations de

maternité jusqu'à 15 semaines avant la naissance de leur enfant [...] [L]a présidence n'est pas convaincue que la loi actuelle autorise des dépenses dans les circonstances, de la façon et aux fins qu'il [le parrain] propose. Puisque la *Loi sur l'assurance emploi* ne prévoit rien à cet égard à l'heure actuelle, le projet de loi empiète sur les modalités précisées à l'origine par la recommandation royale qui accompagnait cette loi, et une nouvelle recommandation royale s'impose donc. Il en va ainsi même si le montant total des prestations demeure inchangé<sup>8</sup>.

Compte tenu des amendements apportés par HUMA, cependant, le Président a jugé, le 29 mai 2017, que le projet de loi C-243, dans sa version modifiée, ne requérait plus de recommandation royale<sup>9</sup>. Le projet de loi amendé par HUMA a été adopté par la Chambre des communes le 14 juin 2017, **puis a franchi l'étape de la première lecture au Sénat le même jour.**

**Le projet de loi a franchi l'étape de la deuxième lecture au Sénat le 24 octobre 2018, puis a été renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (SOCI) le même jour. Bien que SOCI ait fait rapport du projet de loi sans amendement le 7 décembre 2018, il a formulé des observations sur la nature des consultations qui auront lieu. Plus particulièrement, SOCI a proposé que, compte tenu du préambule du projet de loi, les consultations menées en vue de l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité ne devraient pas se limiter aux employées enceintes mais inclure également les employées qui allaitent<sup>10</sup>.**

**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<sup>e</sup> législature avant la tenue des élections fédérales de 2019.**

## 1.1 MESURES EN VIGUEUR POUR SOUTENIR LES EMPLOYÉES ENCEINTES OU ALLAITANTES QUI TRAVAILLENT DANS UN MILIEU DE TRAVAIL DANGEREUX

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

L'employée enceinte ou allaitante d'une industrie ou d'une entreprise sous réglementation fédérale peut « cesser d'exercer ses fonctions » conformément à la partie II du *Code canadien du travail*<sup>11</sup> (*Code*) 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 qualifié<sup>12</sup> afin de faire établir la nature du risque et, s'il y a lieu, d'obtenir un certificat médical.

Pendant la période où l'employée enceinte ou allaitante n'exerce pas ses fonctions, l'employeur peut la réaffecter à un autre poste qui ne présente pas de risque pour la santé. Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est réputée continuer à occuper son poste d'attache, ce qui signifie que son salaire et ses avantages ne changent pas. Si le médecin confirme qu'il y a un risque, l'employée ne peut plus « cesser d'exercer ses fonctions » conformément à cette disposition du *Code*. C'est alors la convention collective en vigueur ou la partie III du *Code* qui s'applique, selon le cas<sup>13</sup>.

En vertu de la partie III du *Code*, l'employée enceinte ou allaitante peut demander que ses tâches soient modifiées ou qu'elle soit réaffectée à un autre poste. Cette demande, qui peut être présentée au début de la grossesse jusqu'à la fin de la 24<sup>e</sup> semaine après la naissance, doit cependant être accompagnée d'un certificat médical indiquant la durée prévue du risque et les activités ou conditions d'emploi à éviter.

L'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire, pendant que l'employeur modifie ses tâches ou jusqu'à ce qu'il l'affecte à un autre poste ou qu'il l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures. S'il est possible de prendre ces mesures, l'employeur doit modifier les tâches de l'employée ou l'affecter à un autre poste selon le même taux de salaire et les mêmes avantages sociaux que son poste d'attache. Cependant, si l'employeur est incapable de fournir des mesures d'adaptation, l'employée enceinte ou allaitante peut prendre un congé sans solde pour la période où sévit le risque indiqué sur le certificat médical<sup>14</sup>. Durant cette période, l'employée peut avoir droit à une compensation selon la convention collective en vigueur, la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le régime d'assurance privé de l'employeur<sup>15</sup>.

À l'instar de la législation fédérale, certaines lois provinciales et territoriales prévoient un devoir explicite de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employée enceinte ou allaitante. L'application de telles dispositions est particulièrement courante dans les milieux de travail où les femmes peuvent être exposées à des radiations ou à des substances dangereuses<sup>16</sup>. Exceptionnellement, comme il est expliqué plus longuement ci-dessous, la loi québécoise sur la santé et la sécurité au travail permet à l'employée enceinte ou allaitante de prendre un congé préventif et de recevoir une indemnité de remplacement du revenu lorsque son milieu de travail présente des risques pour la santé et que l'employeur n'est pas en mesure de fournir des mesures d'adaptation<sup>17</sup>.

Même si les provinces et les territoires n'offrent pas tous ce genre de protection aux employées enceintes ou allaitantes en vertu de leurs lois sur la santé et la sécurité au travail ou de leurs lois en matière de normes du travail, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de même que les lois sur les droits de la personne adoptées dans l'ensemble des provinces et des territoires, interdisent toute discrimination envers les femmes enceintes, que ce soit de manière explicite ou pour d'autres motifs liés au « sexe » ou au « genre », dans plusieurs contextes. Il en découle, pour l'employeur, un devoir de prendre des mesures d'adaptation, à moins que celles-ci ne constituent une contrainte excessive<sup>18</sup>.

### 1.1.2 PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI CONNEXES

Au Canada, sauf au Québec, l'aide financière temporaire pour les travailleuses enceintes ou allaitantes est fournie principalement sous la forme de prestations de maternité, établies conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour y être admissible, il faut remplir les conditions suivantes :

- la prestataire occupe un emploi assurable et verse des cotisations d'assurance-emploi;

- la prestataire ne peut travailler parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a accouché récemment;
- la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire a diminué de plus de 40 % parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a accouché;
- la prestataire a accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence (qui correspond à la période la plus courte entre soit la période de 52 semaines précédant immédiatement le début des prestations d'assurance-emploi, soit la période écoulée depuis le début de toute période de prestations précédente ayant commencé au cours des 52 dernières semaines)<sup>19</sup>.

Les prestations de maternité sont versées pendant une période maximale de 15 semaines. Au moment du dépôt du projet de loi C-243, les prestataires pouvaient recevoir des prestations de maternité dès la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Au moment de l'entrée en vigueur de la section 11 de la partie 4 du projet de loi C-44, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures, **le 3 décembre 2017**, la norme **est passée** à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Les prestations doivent prendre fin jusqu'à 17 semaines après la date prévue ou réelle de l'accouchement, la date la plus tardive étant retenue<sup>20</sup>.

En outre, bien que la grossesse et l'accouchement ne soient pas considérés comme des maladies, la femme qui vit des complications dans l'un ou l'autre cas peut demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi et y être admissible. Par exemple, une interruption de grossesse qui survient au cours des 19 premières semaines de la gestation est considérée comme une maladie aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>21</sup>.

**Les nouvelles mères peuvent également être admissibles à des prestations parentales de l'assurance-emploi, lesquelles n'étaient offertes que pour une période maximale de 35 semaines au moment du dépôt du projet de loi C-243. Cependant, depuis l'entrée en vigueur de la section 11 de la partie 4 du projet de loi C-44, il est désormais possible de toucher la prestation pour une période de 61 semaines à un taux inférieur<sup>22</sup>.**

Le montant exact des prestations ne peut être déterminé qu'après le traitement de la demande, mais le taux de base servant au calcul des prestations d'assurance-emploi correspond, dans la plupart des cas (**à l'exception des prestations parentales prolongées**), à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable d'une personne, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. **Au moment du dépôt du projet de loi C-243**, le maximum de la rémunération annuelle assurable **était fixé à 50 800 \$**, ce qui **correspondait** à un montant maximal de **537 \$** par semaine<sup>23</sup>.

**Lorsqu'une employée touche ces prestations de l'assurance-emploi, elle a droit aux congés protégés connexes (à savoir le congé de maternité, le congé parental et les congés de maladie) garantis par le Code<sup>24</sup>.**

### 1.1.3 PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER DU QUÉBEC

Au Canada, le Québec constitue la seule province qui offre une indemnité de remplacement du salaire aux employées des organisations sous réglementation provinciale pendant le retrait préventif lié à la grossesse et à l'accouchement. En effet, au Québec, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la travailleuse enceinte ou allaitante peut demander d'être affectée à d'autres tâches si elle a obtenu un certificat médical indiquant que « les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même » ou que « les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ». Si une réaffectation s'avère toutefois impossible, l'employée enceinte ou allaitante a le droit de bénéficier d'un retrait préventif et de recevoir une indemnité de remplacement du revenu pendant cette période<sup>25</sup>.

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 (CNESST) du Québec, au titre du programme Pour une maternité sans danger, qui repose sur les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Conformément à ce programme, 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. **Au moment du dépôt du projet de loi C-243**, le salaire maximum assurable **était de 71 500 \$**. Cette indemnité de remplacement du revenu s'ajoute aux prestations de maternité et autres accordées aux nouveaux parents dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Le versement de l'indemnité de remplacement du revenu prévue dans le programme québécois Pour une maternité sans danger cesse lorsque l'une des situations suivantes se produit :

- le début d'une affectation de la travailleuse à un autre poste;
- la disparition du danger ayant justifié le retrait préventif;
- la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement si la travailleuse est admissible aux prestations du RQAP;
- la fin de la période d'allaitement.

L'employée qui n'est pas admissible au RQAP continuera de recevoir son indemnité de remplacement du revenu de la CNESST jusqu'à la date d'accouchement, si elle en fait la demande.

Toutefois, les travailleuses suivantes ne sont pas admissibles à l'indemnité de remplacement du revenu du programme Pour une maternité sans danger : les femmes travaillant à l'extérieur du Québec, les femmes travaillant pour un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec, les femmes travaillant au sein d'entreprises de compétence fédérale, les travailleuses autonomes dont l'entreprise n'est pas constituée en personne morale, les domestiques travaillant chez un particulier, les étudiantes en stage et les bénévoles<sup>26</sup>.

## 1.2 INITIATIVES CONNEXES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Le budget de 2017 prévoyait une série de mesures visant à élargir l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour offrir plus de souplesse aux familles, au motif que « [c]haque famille canadienne est différente – et a des besoins différents en ce qui concerne la façon dont elle gère ses responsabilités en matière de travail et de famille<sup>27</sup> ». Notamment, il était proposé dans le budget de 2017 de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de permettre aux femmes, si elles le souhaitent, de demander des prestations de maternité d'assurance-emploi d'une durée pouvant atteindre 12 semaines – plutôt que huit semaines – avant la date prévue de l'accouchement. **Le budget de 2017 proposait également l'introduction d'une deuxième option pour le versement de la prestation parentale de l'assurance-emploi<sup>28</sup>. Ce changement s'est appliqué** lorsque la section 11 de la partie 4 du projet de loi C-44 **est entrée** en vigueur **le 3 décembre 2017**, comme il a été précisé à la rubrique 1.1.2 du présent résumé législatif. **Des modifications connexes au Code ont également été apportées à cette date.**

À l'automne 2016, le gouvernement fédéral a tenu des consultations auprès des Canadiens pour recueillir leur avis en vue de rendre certaines prestations spéciales de l'assurance-emploi, y compris les prestations de maternité, plus souples et plus inclusives. Les répondants ont appuyé dans une proportion de 64 % l'idée de permettre aux femmes d'avoir accès plus tôt aux prestations de maternité de l'assurance-emploi lorsqu'il y a des risques pour la santé et la sécurité liés au travail et lorsque l'employeur ne peut offrir de mesures d'adaptation, même si cela réduisait le nombre de semaines de prestations après la naissance. De plus, 56 % des participants ont dit souhaiter que le gouvernement fédéral accroisse la sensibilisation à cette question et encourage les employeurs à modifier les tâches ou les conditions de travail dans les situations où il est raisonnable de le faire<sup>29</sup>.

## 2 DESCRIPTION ET ANALYSE

### 2.1 PRÉAMBULE

Le préambule du projet de loi C-243 énonce la raison d'être de celui-ci. En partant du principe d'équité entre les sexes, le préambule indique que la grossesse ne devrait pas empêcher les femmes de participer pleinement au marché du travail, nuire à leur emploi, leur créer des difficultés financières ou les empêcher de mener la carrière qu'elles souhaitent. De plus, on peut lire dans le préambule qu'en 2014, les femmes représentaient 47,3 % de la main-d'œuvre, comparativement à 45,7 % en 1999 et à 37,1 % en 1976, et qu'on trouve de plus en plus de femmes dans des métiers spécialisés et d'autres métiers non traditionnels qui sont exercés dans des milieux de travail potentiellement dangereux.

Bien que le préambule fasse mention du programme québécois Pour une maternité sans danger, on y indique également que le Canada, contrairement à d'autres pays, ne dispose pas d'une « stratégie globale nationale à long terme » pour répondre aux besoins des employées enceintes et allaitantes en milieu de travail et pour aider financièrement celles qui ne peuvent plus travailler.

## 2.2 PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À LA MATERNITÉ

L'article 1 établit le titre abrégé du projet de loi C-243, soit la « Loi sur la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité ».

L'article 2 précise que le terme « ministre » utilisé dans le projet de loi désigne le ministre de l'Emploi et du Développement social.

L'article 3 prévoit que le ministre, conjointement avec d'autres ministres fédéraux, doit tenir des consultations en vue d'élaborer une stratégie de mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité, afin de soutenir les femmes dont la grossesse les empêche de travailler et dont l'employeur est incapable de leur fournir des mesures d'adaptation. Les représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux responsables de l'emploi et d'autres intéressés sont invités à participer aux consultations.

Il est aussi précisé que ces consultations devraient notamment porter sur :

- 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;
- les coûts financiers, les avantages sociaux et économiques et toute question d'ordre juridique et constitutionnel, notamment le respect des compétences, liés à la mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité;
- les divers 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 (cette question a été ajoutée par HUMA pendant qu'il étudiait le projet de loi).

Les consultations doivent se tenir dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du projet de loi C-243.

L'article 4 prévoit que, dans les trois ans suivant la date d'entrée en vigueur du projet de loi C-243, le ministre doit déposer devant chaque Chambre du Parlement un rapport exposant les conclusions des consultations. Ce rapport doit être publié par le ministre sur le site Web de son ministère dans les 30 jours suivant la date de son dépôt. Avant d'être modifié par HUMA, l'article 4 exigeait du ministre qu'il dépose le rapport dans les deux ans suivant la date d'entrée en vigueur du projet de loi.

## 3 COMMENTAIRE

À la lumière des premiers commentaires formulés, qui portaient notamment sur les modifications que la version en première lecture proposait d'apporter à la *Loi sur l'assurance-emploi*, le projet de loi C-243 semble avoir reçu l'appui de diverses organisations professionnelles, notamment les Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC), l'Association canadienne de soudage (ACS), ainsi que le Forum canadien sur l'apprentissage<sup>30</sup>. Dans un communiqué, les SMCC ont accueilli favorablement les mesures visant à assouplir les conditions relatives

aux prestations de maternité et à établir une stratégie de mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité, soulignant l'importance de ces mesures pour les femmes qui exercent des métiers spécialisés<sup>31</sup>. Le projet de loi a aussi été très bien accueilli par l'ACS, qui l'a qualifié de mesure proactive et bénéfique à la fois pour les travailleuses et l'industrie, puisque, même si la soudure est un métier visé par des normes de santé et de sécurité au travail, il existe certaines conditions de travail dans les métiers spécialisés qui nécessiteraient un accès plus rapide aux prestations de maternité de l'assurance-emploi<sup>32</sup>.

Le projet de loi C-243 a également reçu l'appui d'organisation de défense des droits des femmes, comme le Conseil national des femmes du Canada, la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie (CCWESTT), la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, ainsi que l'Office to Advance Women Apprentices<sup>33</sup>. La CCWESTT a appuyé le projet de loi en précisant qu'il s'agissait d'un premier pas vers une stratégie nationale et un régime plus global pour s'assurer que les femmes désirant devenir mères et rester actives sur le marché du travail peuvent le faire sans danger ni discrimination. Toujours selon la CCWESTT, la maternité est l'un des obstacles auxquels les femmes, surtout celles dans les domaines non traditionnels, sont constamment confrontées<sup>34</sup>.

Toutefois, les dispositions de la version en première lecture du projet de loi qui proposaient de changer la période ouvrant droit à des prestations de maternité pour les travailleuses enceintes (explication à l'annexe du présent résumé législatif) ont aussi semblé susciter certaines réserves à première vue, de même que des inquiétudes au sujet des effets négatifs possibles de ces changements en milieu de travail.

Par exemple, des cadres supérieurs d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) ont prévenu que le versement des 15 semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi avant la date prévue de l'accouchement pourrait entraîner une interruption du soutien au revenu pour les femmes dont l'enfant viendrait au monde plus tard. Selon eux, cette mesure s'écarterait en outre de l'un des objectifs politiques des prestations de maternité de l'assurance-emploi, à savoir assurer aux mères un congé payé pour récupérer après l'accouchement<sup>35</sup>. UNICEF Canada a aussi signalé qu'il ne serait pas dans l'intérêt supérieur de l'enfant d'écourter la période pendant laquelle la mère bénéficie d'un soutien au revenu après la naissance, en soulignant que « [l]a mère doit passer le plus de temps possible avec son enfant au cours de la première année de la vie de celui-ci, car la présence de la mère pendant cette période est importante pour l'établissement de liens affectifs et le développement de l'enfant<sup>36</sup> ».

Enfin, pour ce qui est des effets possibles en milieu de travail, les cadres supérieurs d'EDSC ont aussi fait remarquer que le versement de prestations remplaçant le salaire durant la période de retrait préventif pourrait être perçu par les employeurs comme un signe implicite d'un allègement de leurs responsabilités en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail<sup>37</sup>. **Dans la même veine, des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne ont mis en garde contre le risque que certains employeurs voient un futur programme « comme une occasion, une justification ou une échappatoire pour éviter de prendre**

des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins d'une employée » si la loi n'établit pas les obligations des employeurs en matière de droits de la personne d'adopter des mesures d'adaptation et de répondre aux besoins d'une employée relativement à sa grossesse <sup>38</sup>.

---

## NOTES

1. [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature. Voir aussi Chambre des communes, [Débats](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 26 février 2016, p. 1454.
2. Chambre des communes, [Débats](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 17 mai 2016, p. 3504 à 3506.
3. [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi \(prestations de maternité\)](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature (version déposée en 1<sup>re</sup> lecture le 26 février 2016).
4. Chambre des communes, [Débats](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 26 octobre 2016, p. 6169 et 6170.
5. [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23 (LAE).
6. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi \(prestations de maternité\)](#), sixième rapport, 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature.
7. Chambre des communes, « [Recommandation royale pour un projet de loi](#) », *Compendium de procédure*.
8. Chambre des communes, [Débats](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 6 décembre 2016, p. 7687.
9. Chambre des communes, [Débats](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 29 mai 2017, p. 11559.
10. **Sénat, Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (SOC)**, [Trente et unième rapport](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 7 décembre 2018.
11. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2 (*Code*).
12. Le terme « médecin qualifié » sera remplacé par « 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<sup>er</sup> septembre 2019; voir [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018](#), L.C. 2018, ch. 27, par. 534(1); Gouvernement du Canada, [Décret C.P. 2019-0602](#), 31 mai 2019; et Emploi et Développement social Canada, [Programme du travail : Modifications législatives et réglementaires actuelles et futures](#).
13. *Code*, art. 132. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 5 : Employées enceintes ou qui allaitent](#); et Gouvernement du Canada, [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 1 Sommaire de la partie II du Code canadien du travail](#).

14. Code, art. 204 et 205. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Renseignements sur les Normes du travail – Publication 5 : Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental, partie III du Code canadien du travail \(Normes du travail\)](#); et Gouvernement du Canada, [Renseignements sur les normes du travail n° 1 – Sommaire de la partie III du Code canadien du travail](#).
15. Gouvernement du Canada, *Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 5 : Employées enceintes ou qui allaitent*.
16. Voir, par exemple, Territoires du Nord-Ouest, *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, Règl. des T.N.-O. 039-2015, art. 315 et 345; et Nunavut, [Règlement sur la santé et la sécurité au travail](#), Règl. Nu 003-2016, art. 315 et 345.
17. Québec, [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), R.L.R.Q., ch. S-2.1, art. 40 à 48.
18. [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), L.R.C. 1985, ch. H-6, art. 3 (LCDP).  

En ce qui concerne les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne, voir, par exemple, Alberta, [Alberta Human Rights Act](#), RSA 2000, ch. A-25.5, par. 44(2); et Territoires du Nord-Ouest, [Loi sur les droits de la personne](#), LTN-O 2002, ch. 18, par. 5(2).

Pour les besoins de la LCDP, la Commission canadienne des droits de la personne a défini la « contrainte excessive » comme étant une obligation qui survient lorsque des facteurs comme la sécurité, la santé ou les coûts constituent un fardeau trop lourd pour l'employeur. Voir Commission canadienne des droits de la personne, [Grossesse et droits de la personne en milieu de travail : Guide à l'intention des employeurs](#), 2010.
19. Gouvernement du Canada, [Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi](#); et Gouvernement du Canada, [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Prestations de maternité](#).
20. LAE, al. 12(3)a), par. 22(2) et 152.04(2) et al. 152.14(1)a). Voir aussi [Projet de loi C-44, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature (L.C. 2017, ch. 20), art. 234 et par. 244(1).
21. Gouvernement du Canada, [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Section 3](#). Voir aussi [Règlement sur l'assurance-emploi](#), DORS/96-332, par. 40(5).
22. LAE, al. 12(3)b), art. 23 et 152.05. Voir aussi [Projet de loi C-44](#), art. 231, 235 et 245.  

**Pour plus de renseignements sur les prestations parentales de l'assurance-emploi, voir Gouvernement du Canada, *Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi*; et Gouvernement du Canada, [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 13 – Prestations parentales](#).**
23. Gouvernement du Canada, [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : Combien vous pourriez recevoir](#); et Gouvernement du Canada, [Assurance-emploi et prestations de maladie – Montant que vous pourriez recevoir](#). Voir aussi Gouvernement du Canada, [Taux de cotisation à l'AE et maximums](#).
24. **Code, art. 206, 206.1 et 239.**
25. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 40 à 48.
26. Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : Programme Pour une maternité sans danger](#) », *Services Québec – Citoyens*; et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [Salaire maximum assurable : annuel et hebdomadaire](#). Voir aussi Gouvernement du Québec, « [À propos du régime](#) », *Régime québécois d'assurance parentale*; et Gouvernement du Québec, « [Devenir parent : Régime québécois d'assurance parentale](#) », *Services Québec – Citoyens*.

27. Gouvernement du Canada, [Bâtir une classe moyenne forte](#), budget de 2017, 22 mars 2017, p. 69.
28. *Ibid.*, p. 69 et 70.
29. Gouvernement du Canada, [Résumé : Consultations en ligne sur les prestations spéciales de l'assurance-emploi](#). Voir aussi Emploi et Développement social Canada, [Tenue d'une consultation avec les Canadiens pour présenter une mesure de soutien plus souple et plus inclusive afin d'aider les parents et les proches aidants familiaux](#), communiqué, 6 octobre 2016.
30. Kelsey Curtis, « [Trade groups endorse maternal leave proposal](#) », *Kingston Whig-Standard*, 27 avril 2016. Voir aussi Mark Gerretsen, député de Kingston et les Îles, [Bill C-243](#).
31. Syndicats des métiers de la construction du Canada, [Les Syndicats des métiers de la construction du Canada et Bâtir ensemble sont heureux de soutenir le projet de loi C-243](#), communiqué, 17 mai 2016.
32. Association canadienne de soudage, *CWA applauds vote on Bill C-243*, communiqué, 28 octobre 2016 (consulté le 28 juin 2017).
33. Curtis (2016). Voir aussi Gerretsen, « Endorsements », *Bill C-243* (consulté le 28 juin 2017).
34. Gerretsen, « Endorsements », *Bill C-243* (consulté le 28 juin 2017).
35. HUMA, [Témoignages](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 23 mars 2017, 1225 (M. Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).
36. UNICEF Canada, [Mémoire d'UNICEF Canada au sujet du projet de loi C-243, Loi sur la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité](#), p. 3.
37. HUMA (2017), 1230 (M. Brown).
38. **SOCI, [Témoignages](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature, 8 novembre 2018 (M<sup>me</sup> Monette Maillet, directrice exécutive adjointe et avocate générale principale, Commission canadienne des droits de la personne).**



## ANNEXE – DESCRIPTION ET ANALYSE DES ARTICLES 5 À 7 DU PROJET DE LOI C-243 AVANT LEUR SUPPRESSION

---

La présente annexe renferme une description et une analyse des articles 5 à 7 du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité, tels qu'ils étaient formulés dans la version en première lecture du projet de loi<sup>1</sup>. Le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a supprimé ces dispositions du projet de loi dans son rapport du 3 mai 2017 à la Chambre des communes<sup>2</sup>.

### PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À LA MATERNITÉ

L'article 5 prévoit que, dans les trois ans suivant le dépôt du premier rapport, et tous les trois ans par la suite, le ministre doit établir un rapport exposant ses conclusions et éventuelles recommandations relativement à la stratégie de mise en œuvre du programme national d'aide à la maternité. Ce rapport doit être déposé devant chaque Chambre du Parlement dans les 15 premiers jours de séance de celle-ci suivant son achèvement. Ce rapport doit être publié par le ministre sur le site Web de son ministère dans les 30 jours suivant la date de son dépôt.

### LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

Les articles 6 et 7 du projet de loi C-243 modifient la *Loi sur l'assurance-emploi* par l'ajout des paragraphes 22(2.1) et 152.04(2.1) pour permettre de devancer la période associée aux prestations de maternité pour les travailleuses enceintes, y compris les travailleuses autonomes. Plus précisément, en vertu de ces nouveaux paragraphes, les semaines pour lesquelles la travailleuse peut toucher des prestations de maternité peuvent être devancées si :

- la travailleuse obtient un certificat délivré par un médecin attestant qu'elle est incapable d'exercer les fonctions de son emploi parce qu'elles constituent un risque pour sa santé ou celle de l'enfant à naître;
- dans le cas d'une employée, l'employeur ne peut modifier ses tâches ou l'affecter à un autre poste, ou, dans le cas d'une travailleuse autonome, elle est dans l'impossibilité de modifier ses propres tâches.

Conformément aux nouveaux paragraphes 22(2.1) et 152.04(2.1), si les conditions susmentionnées sont remplies, les semaines de prestations de maternité peuvent être devancées pour commencer 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement. La date de fin des prestations demeure inchangée, soit 17 semaines après la date prévue ou réelle de l'accouchement, selon la plus tardive des deux.

## NOTES

1. [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi \(prestations de maternité\)](#), 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature (version déposée en première lecture le 26 février 2016).
2. Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité et modifiant la Loi sur l'assurance-emploi \(prestations de maternité\)](#), sixième rapport, 1<sup>re</sup> session, 42<sup>e</sup> législature.