



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

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 du gouvernement 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, 2017

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 | Réaffectation et congé liés à la maternité | 2 |
| 1.1.2 | Prestations de maternité et de maladie de l'assurance-emploi..... | 3 |
| 1.1.3 | Programme Pour une maternité sans danger du Québec | 4 |
| 1.2 | Initiatives récentes du gouvernement fédéral | 5 |
| 2 | DESCRIPTION ET ANALYSE | 5 |
| 2.1 | Préambule..... | 5 |
| 2.2 | Programme national d'aide à la maternité | 6 |
| 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 présenté à la Chambre des communes le 26 février 2016 par Mark Gerretsen, député de Kingston et les Îles¹. Le projet de loi C-243 vise l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité, dont l'objectif 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 grossesse².

Le projet de loi C-243³ 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 2016⁴. 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*⁵ 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 requises⁶. 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 royale⁷ 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 inchangé⁸.

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 royale⁹. Le projet de loi amendé par HUMA a été adopté par la Chambre des communes le 14 juin 2017.

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

1.1.1 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*¹⁰ (*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 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'applique¹¹.

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 si ses fonctions présentent un risque pour sa santé ou celle de son enfant. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical indiquant la durée prévue du risque et les activités ou conditions d'emploi à éviter.

Dans la mesure du possible, l'employeur est tenu, conformément à la partie III du *Code*, de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter en maintenant le salaire et les avantages du poste d'attache. L'employée a aussi droit à un congé payé 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. Si l'employeur est incapable de fournir des mesures d'adaptation, l'employée enceinte ou allaitante peut prendre un congé sans solde. Ce congé peut être pris pendant la période qui va du début de la grossesse jusqu'à la fin de la 24^e semaine qui suit l'accouchement¹². 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'employeur¹³.

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 dangereuses¹⁴. 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'adaptation¹⁵.

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 excessive¹⁶.

1.1.2 PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET DE MALADIE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

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 qu'elle doit s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté;
- 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)¹⁷.

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. Cependant, l'adoption 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, fera en sorte que la norme passera 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 retenue¹⁸.

La grossesse et l'accouchement ne sont pas considérés comme des maladies, mais 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. Pour toucher des prestations en raison d'une grossesse ou d'un accouchement, qui peuvent être versées pendant un maximum de 15 semaines, la prestataire doit, entre autres, présenter un certificat médical attestant de son incapacité de travailler et indiquant la durée probable de l'incapacité. 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*¹⁹.

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 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable d'une personne, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le maximum de la rémunération annuelle assurable est fixé à 51 300 \$, ce qui correspond à un montant maximal de 543 \$ par semaine²⁰.

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 période²¹.

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. Le salaire maximum assurable est actuellement de 72 500 \$. 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 bénévoles²².

1.2 INITIATIVES RÉCENTES 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 famille²³ ». Entre autres, 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 de l'assurance-emploi jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement, plutôt que huit semaines²⁴. Ce changement s'appliquera lorsque la section 11 de la partie 4 du projet de loi C-44 entrera en vigueur, comme il a été mentionné à la rubrique 1.1.2 du présent résumé législatif.

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 faire²⁵.

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 premier 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 du 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'apprentissage²⁶. 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 spécialisés²⁷. 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-emploi²⁸.

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 Apprentices²⁹. 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 confrontées³⁰.

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 du ministère de l'Emploi et du Développement 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'accouchement³¹. 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'enfant³² ».

Enfin, pour ce qui est des effets possibles en milieu de travail, les hauts responsables du Ministère ont 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 travail³³.

NOTES

1. [Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité](#), 1^{re} session, 42^e législature. Voir aussi Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 26 février 2016, p. 1454.
2. Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e 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^{re} session, 42^e législature (version déposée en première lecture le 26 février 2016).
4. Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 26 octobre 2016, p. 6169 et 6170.
5. [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.
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^{re} session, 42^e législature, 3 mai 2017.
7. Chambre des communes, « [Recommandation royale pour un projet de loi](#) », *Compendium de procédure*.
8. Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 6 décembre 2016, p. 7687.
9. Chambre des communes, [Débats](#), 1^{re} session, 42^e législature, 29 mai 2017, p. 11559.
10. [Code canadien du travail](#), L.R.C. 1985, ch. L-2.
11. *Code canadien du travail*, art. 132. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 5 Employées enceintes ou qui allaitent](#) et [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 1 Sommaire de la partie II du Code canadien du travail](#).
12. *Code canadien du travail*, art. 204 et 205. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Renseignements sur les Normes du travail – Feuille d'information 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 [Renseignements sur les normes du travail n° 1 – Sommaire de la partie III du Code canadien du travail](#).
13. Gouvernement du Canada, [Renseignements sur la santé et la sécurité au travail – Feuille 5 Employées enceintes ou qui allaitent](#).

14. Voir par exemple [Règlement sur la santé et la sécurité au travail](#), Règl. des T.N.-O. 039-2015, art. 315 et 345; et [Occupational Health and Safety Regulations](#), Règl. du Nunavut 003-2016, art. 315 et 345.
15. [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), RLRQ, ch. S-2.1, art. 40 à 48.
16. [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), L.R.C. 1985, ch. H-6, art. 3.

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

Pour les besoins de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 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.
17. Gouvernement du Canada, [Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi](#) et [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Prestations de maternité](#).
18. *Loi sur l'assurance-emploi*, 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^{re} session, 42^e législature (L.C. 2017, ch. 20), art. 234 et par. 244(1).
19. Gouvernement du Canada, [Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 12 – Section 3](#) et [Assurance-emploi et prestations de maladie – Aperçu](#).
20. Gouvernement du Canada, [Assurance-emploi : Prestations de maternité et parentales – Montant que vous pourriez recevoir](#) et [Assurance-emploi et prestations de maladie – Montant que vous pourriez recevoir](#).
21. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 40 à 48.
22. Gouvernement du Québec, « [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 Travail, Emploi et Solidarité sociale, « [Qu'est-ce que le Régime québécois d'assurance parentale?](#) », *Régime québécois d'assurance parentale*; et Gouvernement du Québec, « [Régime québécois d'assurance parentale](#) », *Services Québec – Citoyens*.
23. Gouvernement du Canada, [Bâtir une classe moyenne forte](#), budget de 2017, 22 mars 2017, p. 69.
24. *Ibid.*
25. Gouvernement du Canada, [Résumé : Consultations en ligne sur les prestations spéciales de l'assurance-emploi](#). Voir aussi Gouvernement du Canada, 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.
26. Kelsey Curtis, « [Trade groups endorse maternal leave proposal](#) », *Whig-Standard*, [Kingston, Ont.], 27 avril 2016. Voir aussi Bill C-243, [Endorsements](#).
27. 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.
28. Association canadienne de soudage, [CWA applauds vote on Bill C-243](#), communiqué, 28 octobre 2016.

29. Curtis (2016). Voir aussi Bill C-243, *Endorsements*.
30. Bill C-243, *Endorsements*.
31. HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e 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).
32. 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](#), mars 2017, p. 3.
33. HUMA (2017), 1230 (M. Brown).

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 loi¹. 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 communes².

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 posent 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^{re} session, 42^e 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^{re} session, 42^e législature, 3 mai 2017.