

## Les congés pour raisons parentales dans la législation sur les normes d'emploi

Administration	Durée maximale du congé — non payé (en semaines) <sup>1</sup>				Conditions d'admissibilité		Ancienneté pendant le congé <sup>2</sup>	Conservation des régimes d'avantages pendant le congé
	Maternité	Parental (avec / sans congé de mat.) <sup>3</sup>	Maximum (mat. + par.)	Adoption <sup>4</sup>	Durée de service <sup>5</sup>	Préavis minimum <sup>6</sup>		
Fédéral <sup>7</sup>	17	37 / 37	52	37	6 mois sans interruption	4 semaines	Accroissement	Oui
Alberta <sup>8</sup>	15	37 / 37	52	37	52 semaines consécutives	6 semaines <sup>9</sup>	Conservée	<i>Non précisé</i>
C.-B. <sup>10</sup>	17	35 / 37	52	37	S/O	4 semaines	Conservée	Oui
Île-du-Prince-Édouard <sup>11</sup>	17	35 / 35	52	52	20 semaines consécutives	4 semaines	Conservée	Non <sup>12</sup>
Manitoba <sup>13</sup>	17	37 / 37	54	37	7 mois consécutifs	4 semaines <sup>14</sup>	<i>Non précisé</i>	Oui
Nouveau-Brunswick <sup>15</sup>	17	37 / 37	52	37	S/O	2 semaines (congé de maternité); 4 semaines (congé parental) <sup>16</sup>	Accroissement	<i>Non précisé</i>
Nouvelle-Écosse <sup>17</sup>	17	35 / 52	52	52	12 mois consécutifs	4 semaines	Conservée	Oui (aux frais de l'employé)
Ontario <sup>18</sup>	17	35 / 37	52	37	13 semaines	2 semaines	Accroissement <sup>19</sup>	Oui
Québec <sup>20</sup>	18	52 / 52 <sup>21</sup>	70	52	S/O	3 semaines	Conservée	Oui <sup>22</sup>
Saskatchewan <sup>23</sup>	18	34 / 37	52	37 / 52 <sup>24</sup>	20 semaines dans les 52 semaines précédant le congé	4 semaines <sup>25</sup>	Accroissement	Oui
Terre-Neuve-et-Labrador <sup>26</sup>	17	35 / 35	52	52 <sup>27</sup>	20 semaines consécutives	2 semaines	Conservée	Non

Administration	Durée maximale du congé — non payé (en semaines) <sup>1</sup>				Conditions d'admissibilité		Ancienneté pendant le congé <sup>2</sup>	Conservation des régimes d'avantages pendant le congé
	Maternité	Parental (avec / sans congé de mat.) <sup>3</sup>	Maximum (mat. + par.)	Adoption <sup>4</sup>	Durée de service <sup>5</sup>	Préavis minimum <sup>6</sup>		
Territoires du Nord-Ouest/ Nunavut <sup>28</sup>	17	37 / 37	52	37	12 mois consécutifs	4 semaines	Conservée	<i>Non précisé</i>
Yukon <sup>29</sup>	17	37 / 37	54	37	12 mois consécutifs	4 semaines	Conservée	<i>Non précisé</i>

### Notes:

<sup>1</sup> Dans toutes les administrations, on prévoit une période durant laquelle le congé de maternité et le congé parental peuvent être pris. Par exemple, les employées assujetties au *Code canadien du travail* peuvent prendre un congé de maternité à compter de la 11<sup>e</sup> semaine avant la date de l'accouchement jusqu'à 17 semaines après cette date. En ce qui a trait au congé parental, il doit se terminer dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou la date à laquelle celui-ci est confié à l'employé.

De plus, dans quelques administrations, la législation permet aux employées de prolonger leur congé de maternité pour des raisons médicales ou autres. Sept administrations (l'Alberta, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et le Yukon) prévoient au moins six semaines de congé post-natal. Ce congé post-natal minimum est accordé sans condition en Colombie-Britannique. Il s'applique aux employées qui ne prennent pas de congé parental à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario et à celles qui ont donné naissance après la date prévue à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan. En Alberta, le congé post-natal minimum doit être pris en utilisant d'abord tout congé de maternité encore disponible, et ensuite le congé parental, lequel est réduit d'autant. Enfin, au Yukon (voir plus bas) les employées n'ont droit à ce congé minimum que si elles ont des problèmes de santé liés à la grossesse. Il convient de noter que la législation de la Nouvelle-Écosse prévoit que le congé de maternité peut prendre fin au plus tôt une semaine après la date de l'accouchement.

Le Manitoba, le Québec, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest permettent une prolongation du congé de maternité si la date réelle de l'accouchement est postérieure à la date prévue; la prolongation correspond à la période entre ces deux dates. Au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, la prolongation est limitée à six semaines supplémentaires de congé. Au Québec, seules les employées auxquelles il reste moins de deux semaines de congé de maternité après l'accouchement ont droit à cette prolongation.

En Colombie-Britannique, le congé de maternité peut être prolongé de six semaines consécutives si l'employée est incapable de retourner au travail pour des raisons liées à la naissance ou à la fin de la grossesse. Le congé parental peut être prolongé jusqu'à cinq semaines lorsqu'un enfant souffre de problèmes physiques, psychologiques ou émotionnels qui nécessitent des soins parentaux additionnels. De même, au Québec, le congé de maternité d'une employée peut être prolongé si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, et ce pour la durée indiquée dans un certificat médical. En Saskatchewan, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'à un maximum de six semaines si l'employée est incapable de retourner au travail pour des raisons médicales. Et, au Yukon, on ne peut exiger qu'une employée qui a besoin d'un congé parce qu'elle a des problèmes de santé liés à sa grossesse retourne au travail durant les six semaines qui suivent la date de la naissance ou de la fin de la grossesse.

Enfin, les lois du Québec et de l'administration fédérale contiennent des dispositions prévoyant un congé spécial pour certaines employées enceintes (ou qui allaitent) si la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

<sup>2</sup> La colonne 'Ancienneté pendant le congé' porte sur la question, à savoir, si l'ancienneté d'un employé, pour les fins du calcul des états de service, continue à s'accroître lorsque l'employé est en congé pour raisons parentales, ou si l'ancienneté de l'employé est maintenue au niveau immédiatement précédant le début du congé.

<sup>3</sup> Une majorité des administrations, nommément la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan (en ce qui concerne le congé parental), le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest, permettent à chacun des deux parents de prendre la pleine période de congé parental ou d'adoption. Dans les autres administrations, le congé parental peut habituellement être partagé par les parents. Cependant, la loi de l'Alberta stipule qu'il n'est pas obligatoire d'accorder un congé parental à plus d'un parent à la fois si les deux parents d'un enfant sont au service du même employeur. Au Yukon, les parents qui partagent le congé parental ne peuvent habituellement pas prendre ce congé en même temps, qu'ils travaillent ou non pour le même employeur.

---

<sup>4</sup> Indique la durée maximale du congé auquel ont droit les parents adoptifs. Dans la majorité des administrations, les parents adoptifs ont droit au même congé parental que les parents biologiques. La législation de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan prévoit que les parents admissibles peuvent prendre un congé d'adoption distinct en plus du congé parental.

<sup>5</sup> Ce critère porte sur la longueur de service continu (à l'exception de la Saskatchewan) avec le même employeur.

<sup>6</sup> Indique le préavis minimal qu'un employé doit donner, par écrit, à son employeur avant de prendre un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Cependant, dans la plupart des administrations, un employé peut être exempté de cette exigence dans certaines situations (p. ex. naissance prématurée, problèmes de santé liés à la grossesse, date d'arrivée imprévue en ce qui a trait à un enfant adopté, etc.).

<sup>7</sup> *Code canadien du travail* : articles 204 à 209.5.

<sup>8</sup> *Code des normes d'emploi* (Employment Standards Code) : articles 45 à 53.1.

<sup>9</sup> Une employée qui a l'intention de prendre un congé de maternité mais qui ne donne pas le préavis nécessaire, a quand même droit au congé de maternité si, au moins 2 semaines après qu'elle cesse de travailler, elle fournit à son employeur un certificat médical indiquant qu'elle ne peut pas travailler en raison d'un état médical résultant de sa grossesse, et fournissant la date estimée ou réelle de l'accouchement.

<sup>10</sup> *Loi sur les normes d'emploi* (Employment Standards Act) : articles 50, 51 et 56.

<sup>11</sup> *Loi sur les normes d'emploi* (Employment Standards Act) : articles 18 à 22.

<sup>12</sup> Un employeur n'est pas tenu de verser les cotisations à un régime de pension à l'égard d'une période pendant laquelle un employé a pris un congé de maternité ou un congé parental.

<sup>13</sup> *Code des normes d'emploi* : articles 52 à 59.1.

<sup>14</sup> Au Manitoba, un employé qui ne donne pas un préavis suffisant a droit à une période de congé parental plus courte. La durée du congé parental est réduite d'une période équivalente à la différence en jours entre quatre semaines et le délai de préavis donné.

<sup>15</sup> *Loi sur les normes d'emploi* : articles 42 à 44 et 44.02.

<sup>16</sup> Au Nouveau-Brunswick, une employée doit également aviser son employeur de son intention de prendre un congé et de la date anticipée du début du congé lorsqu'il n'y a aucun cas d'urgence au moins quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou aussitôt que la grossesse est confirmée, si cette confirmation arrive plus tard. Lorsque l'employé devient un parent adoptif, il ou elle doit donner un préavis de quatre mois (ou un préavis le plus tôt possible, en cas d'urgence) à son employeur de son intention de prendre un congé, en plus de fournir une preuve que l'enfant a été ou sera placé auprès de l'employé et un préavis indiquant la date du commencement et la durée du congé.

<sup>17</sup> *Code des normes du travail* (Labour Standards Code) : articles 59 à 60.

<sup>18</sup> *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* : articles 45 à 49 et 51 à 53.

<sup>19</sup> Les employés en Ontario continuent à accumuler de l'ancienneté au cours d'un congé parental, ou de maternité pour les fins du calcul des états de service. Cependant, la période du congé n'est pas incluse pour les fins du calcul d'une période de probation établie dans le cadre d'un contrat d'emploi.

<sup>20</sup> *Loi sur les normes du travail* : articles 81.1 à 81.17.

En outre, un salarié au Québec a droit à cinq jours de congé (dont deux jours payés s'il compte au moins 60 jours de service ininterrompu) suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Ce congé ne peut être pris une fois que 15 jours se sont écoulés depuis l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère. Un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à deux jours non payés. Par ailleurs, une salariée peut également s'absenter du travail sans salaire pour un examen relié à sa grossesse effectué par un médecin ou une sage-femme.

<sup>21</sup> En sus des autres congés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines continues sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance.

<sup>22</sup> La participation d'un salarié à un régime d'assurance collective et/ou de retraite est maintenue si celui-ci verse sa part des cotisations exigibles durant le congé.

<sup>23</sup> *Loi sur les normes du travail* (Labour Standards Act) : articles 23 à 29.2.

<sup>24</sup> En Saskatchewan, le parent adoptif qui sera principalement responsable de donner des soins à l'enfant a droit à 18 semaines de congé d'adoption et à 34 semaines de congé parental. L'autre parent peut prendre jusqu'à 37 semaines de congé parental.

<sup>25</sup> Une employée en Saskatchewan qui ne donne pas à son employeur le préavis écrit requis pour un congé de maternité, ni un certificat médical attestant qu'il y avait des raisons médicales valables de cesser le travail immédiatement, n'a droit qu'à 14 semaines de congé non payé (par rapport à 18 semaines autrement).

<sup>26</sup> *Loi sur les normes du travail* (Labour Standards Act) : articles 39 à 43.9.

<sup>27</sup> Ceci représente la somme de 17 semaines de congé d'adoption et 35 semaines de congé parental.

<sup>28</sup> *Loi sur les normes du travail* : articles 30 à 39.

---

<sup>29</sup> *Loi sur les normes d'emploi* : articles 36 à 43.

Analyse de la législation du travail  
Affaires internationales et intergouvernementales du travail  
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada  
Le 10 février 2006