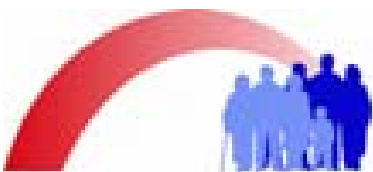


L'Indice WECanada du Travail et de l'Équité



*Où se situent les
provinces et les territoires*

Martine Chaussard
Megan Gerecke
Jody Heymann



Institute for Health
and Social Policy

L'Institut des politiques
sociales et de la santé

À propos de l'Institut des politiques sociales et de la santé

L'Institut des politiques sociales et de la santé (IPSS) de l'Université McGill est un institut de recherche multidisciplinaire étudiant l'impact des facteurs sociaux sur la santé. L'Institut gère également une série de programmes destinés à faire le pont entre les conclusions de la recherche et les politiques et programmes visant à améliorer les conditions de vie des plus vulnérables, tant aux niveaux national qu'international.

À propos de WECanada

L'Indice Travail, Famille et Équité (Work, Family, and Equity Index) a été développé par le Projet mondial sur les familles au travail afin de mesurer la performance gouvernementale dans leurs réponses aux besoins des familles au travail.

Les indicateurs de l'Indice ont été sélectionnés afin de fournir une évaluation scientifique des politiques publiques cruciales pour les besoins des familles au travail en général et, en particulier, pour ceux des familles au travail ayant des revenus faibles ou moyens. Lors de la compilation de l'Indice, les données sur les pratiques de travail de 180 pays ont été colligées. Ces pays représentent un large éventail de systèmes politiques, sociaux et économiques. Ces données incluent: les congés parentaux, de maternité et de paternité; la garde des enfants et des tout-petits, l'allaitement maternel au travail; les congés payés pour les besoins médicaux et éducatifs des enfants; les limites d'heures maximales de travail; les limites au temps supplémentaire; les vacances annuelles; les jours de repos obligatoires; les congés payés et la flexibilité pour les aidants naturels appuyant des membres de la famille d'âge adulte, lors d'activités familiales et d'autres circonstances extraordinaires ainsi que les congés payés et la flexibilité pour les besoins médicaux du travailleurⁱ même. WECanada (Work Equity Canada) permet un regard en profondeur sur le Canada en tenant compte des variations législatives entre les provinces et les territoires. Ce dernier fait partie d'une série d'indices nationaux basés sur l'Indice Travail, Famille et Équité.

Remerciements

Les auteurs souhaitent d'abord remercier les Dr. Jeff Hayes et Alison Earle pour leur contribution inestimable à l'analyse des données mondiales présentes dans cette publication ainsi que pour leur support et leur amitié. Nous remercions aussi Chelsea Clogg et Angela Campbell pour leur apport au sujet de la législation canadienne sur les droits de la personne; Josef Zorko pour son expertise sur les codes du bâtiment; Philippe Morin pour son professionnalisme dans la traduction du document; et Ian Cummins pour sa connaissance profonde de l'élaboration des politiques publiques au Canada. Finalement, plusieurs membres, si ce n'est la totalité de l'équipe de l'IPSS, se sont impliqués, de près ou de loin, dans ce projet. Nous aimerions souligner leur travail et les remercier de leur savoir, leur amitié et leurs encouragements.

ⁱ L'utilisation du masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Table des matières

Le Canada fait-il le poids?	1
Contexte	4
La sélection des mesures pour l'Indice	6
La collecte des données canadiennes.....	15
La collecte des données mondiales	15
Comprendre le système de compétences canadien	16
Les congés concernant la grossesse et le soin des enfants	17
Le soutien à l'allaitement.....	24
Les services de garde et d'éducation à la petite enfance	26
Les opportunités éducatives et la supervision pour les enfants d'âge scolaire.....	26
Le temps de travail.....	29
Les congés payés et la flexibilité pour la santé et les autres besoins essentiels d'un membre d'âge adulte de la famille	36
La flexibilité pour les besoins éducatifs des enfants ou pour les autres responsabilités familiales.....	39
Les congés payés et la flexibilité pour des besoins personnels en matière de santé	42
L'accès des adultes vivant avec un handicap à des opportunités d'emploi égales	46
L'accès des adultes vivant avec un handicap à une pleine participation aux activités familiales et communautaires	49
L'accès des aînés à des opportunités égales d'emploi.....	52
L'accès des aînés à une pleine participation aux activités familiales et communautaires.....	54
Appendice A : Les dispositions pour les travailleurs des industries de compétence fédérale.....	55
Appendice C: La couverture des congés pour des obligations familiales en Ontario.....	61
Appendice D: Les commissions et les tribunaux des droits de la personne.....	62
Appendice E: Comment les tribunaux canadiens des droits de la personne interprètent-ils les politiques sur les pauses pour l'allaitement?.....	64
Appendice F: La définition de la famille	66
Appendice G: Règles d'interprétation des lois canadiennes sur les droits de la personne.....	66
Appendice H: Les règles concernant la hiérarchie des normes légales au Canada	67

Liste des figures, tableaux et encadrés

Tableaux:

Tableau 1: Les congés parentaux, de maternité et de paternité pour des enfants biologiques	17
Tableau 2: Les congés parentaux pour des enfants adoptés.....	18
Tableau 3: Formes de protection de l'allaitement maternel par juridiction.....	25
Tableau 4: Comparaison des congés payés annuels au Canada.....	30
Tableau 5: Nombre d'heures de travail par semaine avant que des primes de temps supplémentaire ne soient payées.....	32
Tableau 6: Taux des primes de temps supplémentaire et salaires minimum.....	33
Tableau 7: Heures maximales et droit de refuser le temps supplémentaire.....	34
Tableau 8: La sécurité d'emploi lors d'un congé pour des personnes à charge gravement malades...	37
Tableau 9: Les conditions d'un congé pour responsabilités familiales.....	39
Tableau 10: Les congés lors d'évènements familiaux	41
Tableau 11: Domaines au sein desquels la discrimination sur la base d'un handicap est interdite...	49
Tableau 12: Domaines au sein desquels la discrimination sur la base de l'âge est interdite.....	54

Figures:

Figure 1: Comparaison des prestations totales pour congés parentaux, de maternité et de paternité au Canada.....	19
Figure 2: Taux de remplacement salarial maximal pour des congés de maternité	20
Figure 3: Taux de remplacement salarial pour des congés parentaux.....	21
Figure 4: Durée de l'ancienneté requise pour la sécurité d'emploi lors d'un congé parental, de maternité ou de paternité.....	23
Figure 5: Nombre d'années d'éducation financée publiquement.....	26
Figure 6: Nombre d'années de fréquentation scolaire obligatoire.....	27
Figure 7: Temps annuel minimal d'instruction en heures-contact.....	28
Figure 8: Offre mondiale de vacances payées en nombre de semaines.....	29
Figure 9: Congés payés annuels selon l'ancienneté.....	31

Figure 10: Le temps minimal de repos hebdomadaire.....	35
Figure 11: Durée du congé pouvant être utilisé pour les besoins de santé d'un enfant.....	38
Figure 12: Taux de remplacement salarial maximum pour un congé de maladie.....	43
Figure 13: La sécurité d'emploi maximale pour des besoins personnels en matière de santé.....	45
Figure 14: La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour des employés vivant avec un handicap.....	47
Figure 15: Existence de normes d'accessibilité du lieu de travail.....	48
Figure 16: L'accessibilité des bâtiments pour les adultes vivant avec un handicap.....	51
Figure 17: La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les aînés.....	52

Encadrés:

Encadré 1: Comparaison de l'éligibilité aux prestations de congés parentaux.....	22
Encadré 2: Les congé payés pour personnes à charge gravement malades.....	36
Encadré 3: Les prestations de maladie au Canada.....	42
Encadré 4: Éligibilité à des prestations de maladie de l'assurance-emploi.....	44

Le Canada fait-il le poids?

Domaines où le Canada se porte bien

Le Canada se porte bien en ce qui a trait aux congés payés garantis pour la garde des personnes à charge gravement malades. Le gouvernement fédéral garantit aux travailleurs canadiens six semaines de congés payés sur une période de 26 semaines afin d'apporter des soins ou du support à des membres de la famille risquant de mourir. Ce congé est payé à 55% des revenus réguliers assurés des travailleurs et peut être séparé entre différents membres de la famille. Sur les 180 pays étudiés, seulement 39 garantissent un tel congé payé et, de ce nombre 16 des 30 pays membres de l'OCDE l'offrent.

Domaines où le Canada tire de l'arrière

Les congés liés à la grossesse

- Sur les 176 pays étudiés, 106 fournissent un remplacement salarial complet aux femmes lors d'un congé de maternité. Bien que, dans un certain nombre de pays, les femmes travaillent dans le secteur informel et que, par conséquent, ces garanties gouvernementales ne s'appliquent pas toujours, le fait demeure que la plupart des femmes canadiennes ne se voient garantir que 55% de leurs revenus assurables lors d'un congé de maternité.

Les pauses pour l'allaitement

- Au moins 114 pays garantissent aux nouvelles mères des pauses pour allaiter. Au Canada, la discrimination fondée sur le sexe est interdite et peut être interprétée de manière à inclure l'allaitement. Le Canada ne garantit pas de pauses pour les femmes qui allaitent ou qui extraient du lait.

Les congés annuels

- Au moins 89 pays garantissent trois semaines ou plus de congés payés annuels. Pour la plupart des régions du Canada, les travailleurs ayant une ancienneté d'un (1) an se voient garantir seulement deux semaines de vacances. En Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon, même les travailleurs avec un nombre élevé d'années de service ne se voient garantir que deux semaines de vacances.

Les congés de maladie

- Au moins 156 pays offrent des congés aux travailleurs malades. De ce nombre, au moins 81 garantissent un remplacement salarial complet. Le Canada garantit seulement 55% de leurs revenus assurables aux travailleurs malades et ce, pour une période de 15 semaines. La plupart des provinces et territoires ne garantissent pas de sécurité d'emploi pour des absences de plus de 12 jours.

Domaines de disparités significatives entre les provinces

Les congés liés à la grossesse

- Il y a une disparité significative entre le Québec et le reste du Canada quant aux congés payés liés à la grossesse. Le Québec offre davantage de choix aux parents, des taux de remplacement salarial plus élevés et 5 semaines de congés de paternité à l'usage exclusif des pères. De plus, le Québec permet aux travailleurs autonomes de souscrire au régime d'assurance-parentale. Rien de tel n'existe pour les travailleurs autonomes du reste du Canada. Cette omission est remarquable car ce groupe constitue présentement 15% de l'emploi au Canada.

Les conditions de travail

Les congés annuels payés

- Il y a des disparités significatives à travers le Canada quant aux vacances garanties.
- Après un an de service, la Saskatchewan garantit trois semaines de vacances alors que le reste du Canada ne garantit que deux semaines de vacances.
- Après 10 ans d'ancienneté, la Saskatchewan garantit quatre semaines de vacances alors que l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et l'Ontario n'en garantissent toujours que deux.

Le temps supplémentaire

- La plupart des juridictions limitent le temps supplémentaire en donnant aux travailleurs le droit de refuser ces heures de travail ou en fixant une limite quotidienne ou hebdomadaire. Par contre, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard n'offrent aucune de ces garanties ce qui signifie que le temps supplémentaire des travailleurs n'y est pas limité.

Les congés de maladie

- Bien que, dans le cadre du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, tous les Canadiens éligibles puissent recevoir un remplacement salarial lorsqu'ils s'absentent du travail à cause d'une maladie, la sécurité d'emploi pour un congé de maladie de plus de 12 jours n'est garantie qu'en Saskatchewan et au Québec.

Les congés pour prendre soin de membres de la famille qui sont malades

- L'Alberta ne garantit pas de sécurité d'emploi pour les travailleurs qui s'absentent afin de prodiguer des soins ou de l'assistance à des membres de la famille qui sont gravement malades et qui risquent de mourir. Toutes les autres provinces et tous les autres territoires garantissent aux travailleurs au moins huit semaines de congé sur une période de 26 semaines.

Les congés pour événements familiaux

- La plupart des juridictions garantissent des congés de décès aux travailleurs affligés par la mortalité au sein de leur famille. Les travailleurs en Alberta, au Nunavut et en Ontarioⁱⁱ ne se voient pas garantir un tel congé alors que ceux au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et au sein des industries de compétence fédérale disposent d'un congé payé garanti.
- Le Québec seulement garantit un congé lors de mariages.

Congé familiaux discrétionnaires

- La plupart des provinces offrent des congés de maladie non-payés ou des congés familiaux assortis d'une sécurité d'emploi qui peuvent être utilisés pour le soin de la santé des enfants et, dans certains cas, pour répondre à leurs besoins éducatifs ou à d'autres responsabilités familiales. Les territoires n'offrent pas cette garantie, pas plus que l'Alberta ou l'Ontario.ⁱⁱⁱ

ⁱⁱ Par contre, en Ontario, un congé pour des urgences personnelles est disponible pour les employés des compagnies employant 50 personnes ou plus; présentement, 71% de la main-d'œuvre de la province remplit cette condition. Un congé allant jusqu'à 10 jours est offert chaque année pour des maladies, blessures et urgences médicales de l'employé ou bien pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou une urgence médicale de certains proches.

ⁱⁱⁱ Se référer à la note de bas de page précédente.

Contexte

Pour la première fois, un Indice permettant d'évaluer la performance comparative des politiques publiques du Canada quant à la satisfaction des besoins de toutes les familles qui travaillent voit le jour. Nous avons examiné des politiques nationales, provinciales et territoriales concernant des questions aussi critiques que les congés de maladie, les pauses pour l'allaitement au travail, les congés parentaux et les congés pour répondre à d'autres besoins familiaux.

L'Indice Travail et Équité Canada (WECanada) a deux fonctions. Premièrement, l'Indice permet de mesurer le progrès effectué dans l'exécution des politiques publiques canadiennes concernant les familles au travail comparativement à des normes mondiales. Deuxièmement, l'Indice permet de constater les variations entre les provinces et les territoires concernant ces politiques.

Dans cette section portant sur le contexte, nous traiterons des changements démographiques et sociaux qui se sont produits au Canada et à l'échelle mondiale et qui rendent cet Indice nécessaire. La prochaine section examinera les raisons pour lesquelles nous avons choisi certaines politiques et mesures spécifiques comme indicateurs du support qu'offre un pays aux familles au travail.

Le contexte global : la population et la famille au 21^{ème} siècle

Au cours de l'histoire, aussi bien les mères que les pères, en plus d'élever les enfants, ont été engagés dans une activité productive. Récemment, ce qui a remarquablement changé n'est pas les tâches exécutées par ces mères et pères mais plutôt le lieu et la nature de ce travail. Les parents travaillent de plus en plus loin de leurs foyers et, donc, des enfants et des adultes dont ils ont la charge. De plus, les horaires et les conditions de ce travail sont davantage déterminés par les superviseurs et gestionnaires.

Les transformations démographiques et sociales qu'ont connues l'Amérique du Nord et l'Europe entre la moitié du 19^{ème} siècle et la fin du 20^{ème} continuent de se produire à l'échelle du globe. D'abord les femmes et les hommes célibataires, puis les femmes mariées se sont engagées dans la main d'œuvre industrielle et post-industrielle. Au Canada, la part des femmes dans la main d'œuvre a crû de 25% à 46% entre 1960 et 2006¹. À titre comparatif, la part des femmes dans la main d'œuvre aux États-Unis a crû de 32% à 46% au cours de la même période.

Une tendance marquée vers l'urbanisation a accompagné les changements dramatiques dans la composition de la main d'œuvre. Au début du 20^{ème} siècle, seulement 18% de la population mondiale vivait dans des zones urbaines. À la fin du siècle, près de la moitié de la population mondiale y vivait.^{2,3} Les Nations Unies estiment qu'en l'an 2050 cette proportion atteindra 70%.⁴ Le pourcentage de la population canadienne vivant dans des villes a atteint 80%.⁵

L'urbanisation a joué un rôle clé dans les changements qui se sont produits dans la communauté, le travail et la vie familiale. En plus d'avoir moins de contrôle sur leurs horaires, les adultes au travail doivent souvent s'éloigner de leur famille élargie.^{6, 7, 8, 9} Lorsque des familles élargies migrent ensemble vers des régions urbaines, les logements disponibles limitent souvent la possibilité pour ces familles de vivre au même endroit.

Les effets sur les enfants et les familles

Les tendances jumelles de l'urbanisation et de la présence croissante de la main d'œuvre salariée dans la plupart des régions du monde signifient que moins d'adultes se trouvent à proximité de leurs enfants ou de d'autres membres de la famille durant la journée de travail. Globalement, que signifient ces tendances et ces transformations pour le bien-être des familles? Nos recherches suggèrent que les effets sur la santé des familles de la transformation de la participation de la main d'œuvre et de l'urbanisation sont influencés de manière critique par les conditions sociales.^{10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21.}

Dans un sondage canadien de 2001, Duxbury et Higgins ont découvert que 56% des répondants consacraient plus d'une heure par semaine pour les soins d'un enfant ou d'une personne âgée de leur famille. 51% de ces répondants sentaient aussi que le travail avait un impact négatif sur le temps qu'ils consacraient à leurs enfants.^{22.}

Le travail et la famille: une préoccupation publique

Que pouvons-nous faire pour améliorer la manière dont on répond aux besoins des familles au travail et, particulièrement, des familles à faibles revenus? Bien que des firmes puissent développer de leur propre chef des politiques de travail améliorées, il est peu probable que leurs efforts volontaires résultent en une couverture universelle pour tous les employés. Même lorsque les avantages pour la société pourraient être significatifs, les firmes ont peu de raisons d'améliorer les conditions de travail et les avantages sociaux; en fait, les compagnies sont souvent incitées à ne pas améliorer ces conditions si cela signifie assumer des coûts que des concurrents peuvent se permettre d'éviter. Cet échec du secteur privé à résoudre les problèmes de conciliation famille-travail n'est pas surprenant. Il existe plusieurs services nécessaires que personne ne considère comme relevant du domaine du privé. L'adoption de lois est ainsi nécessaire pour accroître la probabilité que de telles politiques soient instaurées, même si ces dernières ne sont pas toujours respectées. Minimale, avoir une législation en place appuie les revendications des travailleurs dans l'obtention de meilleures conditions.

La plupart des nations ne se sont pas fiées aux entreprises pour que celles-ci offrent de l'éducation pour les enfants de leurs employés. Les pays ont réalisé que l'offre d'une éducation publique n'est pas liée à l'activité des entreprises et serait donc négligé et sous-financé. Tout comme il n'est pas rationnel pour les entreprises d'être responsables de l'éducation des enfants de 12 ans de leurs employés, il est insensé que ces dernières soient responsables de l'éducation des enfants de trois et quatre ans ou de l'éducation parascolaire des enfants d'âge scolaire. De plus, la plupart des pays ne se sont pas basés sur les entreprises pour maintenir des normes de travail minimales. Plusieurs mesures de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs, comme par exemple des compensations pour les travailleurs accidentés et des mesures contre la discrimination, ont été le fruit de l'action tant des gouvernements que des entreprises. Comme on ne peut s'attendre à ce que le secteur privé réponde aux besoins des parents au travail, l'Indice a été développé afin d'examiner la performance du secteur public. Bien que l'on puisse soutenir que sans contrôle, la législation et les politiques ont un impact limité, le fait de disposer de cette législation est une étape nécessaire dans l'amélioration des conditions de travail.

La sélection des mesures pour l'Indice

L'Indice WECanada s'inspire de l'Indice du travail, de la famille et de l'équité (WFEI). L'Indice mondial WFEI comprend une liste exhaustive et scientifique de politiques qui sont importantes pour répondre aux besoins des familles au travail en général et à ceux des familles au travail appauvries en particulier. Il est basé sur une revue approfondie de la littérature scientifique, médicale et sociale et des normes codifiées dans des accords internationaux.

Afin de sélectionner les éléments pour le WFEI mondial, notre équipe de recherche a conduit une revue détaillée de la littérature académique couvrant un large spectre de domaines. Nous avons utilisé les bases de données suivantes : Social Science Citation Index, Science Citation Index, Sociofile, Econlit, Medline, et ERIC. Nos critères pour l'inclusion d'une politique comme étant justifiée par des données probantes étaient que les résultats concernant l'importance de la politique sur la santé et le bien-être des familles au travail étaient solides et statistiquement significatives; qu'ils avaient été reproduits et étaient constants à travers le temps, le lieu et la source de la donnée. La revue de la littérature incluait un examen de la recherche publiée documentant les conditions et les besoins auxquels font face les familles au travail, de même que celle examinant les conséquences de politiques existantes (ou leur absence le cas échéant) pour le bien-être des familles au travail, de leurs enfants ainsi que de leurs aînés ou membres de la famille vivant avec un handicap. En plus de cette revue de la littérature, nous avons sollicité des analyses sommaires sur le travail et les questions familiales de leaders dans une panoplie de champs académiques- du développement de l'enfant, à la recherche sur l'emploi aux sciences politiques- ainsi que de professionnels des secteurs public et privé s'exprimant dans le cadre de conférences.

Afin d'identifier les politiques ayant acquis un statut de consensus mondial, nous avons mené une large revue des accords, traités et pactes internationaux ainsi que d'autres documents qui étaient pertinents aux questions de travail et de santé, notamment plus de 240 traités proposés par l'ONU et l'OIT. Notre analyse inclut une évaluation du nombre de pays qui ont signés ou ratifiés des traités et le nombre d'accords tant signés que proposés sur une question donnée. Les sources particulièrement pertinentes pour les éléments de notre indice incluent la Déclaration universelle des droits humains de l'ONU²³, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW),²⁴ la Convention relative aux droits de l'enfant (CRC),²⁵ la Convention sur les congés payés de l'OIT (Convention 132), la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (156), la Convention sur la protection de la maternité (183).²⁶ Cette revue détaillée de la recherche et des accords internationaux, jumelée à une série de rencontres avec des experts nationaux et internationaux, a mené à la construction d'un Indice composé de 12 éléments. Les éléments de l'Indice Travail et Équité Canada sont décrits plus bas.

Description des éléments individuels

Les huit premiers éléments de l'indice concernent la capacité des adultes au travail à prendre soin des enfants et des personnes à leur charge. Les quatre autres éléments concernent spécifiquement la capacité des adultes au travail à prendre soin de membres

d'âge adulte de la famille; que ceux-ci soient âgés, qu'ils vivent avec un handicap ou qu'ils nécessitent des soins pour d'autres raisons.

Les éléments de l'Indice sont conçus afin d'examiner les politiques du lieu de travail qui permettent aux employés d'être des aidants naturels actifs tout en ayant du succès au travail. De plus, les éléments ont été conçus afin de répondre aux besoins des familles au travail nécessitant des services pour les appuyer dans le soin des enfants et des autres personnes à charge lorsque des membres adultes de la famille sont au travail. Finalement, les mesures de l'Indice ont été développées afin de se pencher sur le fait que la santé et le bien-être de tous- que ce soit des enfants, de ceux vivant avec un handicap ou de ceux qui vieillissent- sont favorisés non seulement par l'appui de leur famille mais aussi à travers leur propre capacité de vivre une vie active et pleine.

Cette section du rapport décrit chaque mesure et résume les constatations issues de la recherche soutenant chaque élément sélectionné pour l'Indice. Une bibliographie des sources (en anglais) est disponible à www.globalworkingfamilies.org.

Les congés pour la grossesse et le soin des enfants

Un congé payé adéquat pour l'accouchement et le soin des enfants est disponible pour tous les adultes au travail de manière à leur permettre de prendre soin de leurs bébés et tout-petits, de maintenir leur sécurité d'emploi et de continuer à contribuer financièrement au support de leur famille.

- Les congés payés pour la grossesse et le soin des enfants peuvent améliorer la santé de l'enfant. La recherche a démontré que les congés payés de maternité et de paternité contribuent à l'amélioration de la santé des enfants en accordant davantage de temps aux parents pour apporter les soins essentiels aux enfants. Les congés payés de maternité facilitent l'allaitement et réduisent les risques d'infections. Les politiques de congés de maternité et de paternité accroissent la probabilité que l'enfant recevra les immunisations nécessaires. Les pays disposant de politiques de congés parentaux ont des taux de mortalité et de morbidité infantiles inférieurs. Les politiques de congés payés encouragent aussi la formation de liens entre les parents et les enfants, ce qui contribue positivement au développement psychosocial des enfants.
- Les congés parentaux payés améliorent les conditions économiques des familles. L'accès à des congés payés accroît les perspectives d'emploi et de revenus à long terme des parents au travail, spécialement en éliminant la « pénalité salariale » que les mères doivent souvent indirectement payer. La famille au complet bénéficie d'une sécurité d'emploi accrue et d'un revenu constant.
- L'instauration de politiques de congés parentaux payés accroît le rendement des employeurs. La recherche a démontré que l'accès à des congés payés améliore la performance au travail des employés. Les lieux de travail avec des politiques de congés parentaux payés ont des taux de roulement inférieurs ce qui entraîne moins de coûts de recrutement et de formation ainsi qu'un niveau de productivité supérieur. Les employés des lieux de travail les plus solidaires ont tendance à avoir des niveaux de satisfaction supérieurs et, par conséquent, accroissent leur engagement envers le succès de leur compagnie.
- Les congés parentaux jouissent d'un consensus international. Deux instruments des droits humains largement acceptés, la Convention internationale sur les droits

économiques, sociaux et culturels ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes garantissent des congés parentaux payés.

L'appui à l'allaitement

Des politiques existent afin de garantir le droit d'allaiter aux femmes qui travaillent et des pauses payées pour les femmes qui allaitent

- L'allaitement maternel réduit la mortalité infantile, les études prouvant que les risques de mortalité sont de 1,5 à 5 fois plus bas parmi les enfants allaités. Cela améliore aussi l'état de santé des enfants.
- Les enfants allaités ont des taux inférieurs d'infections gastroentérites, d'infections des voies respiratoires, de méningites et d'autres infections. Un taux de mortalité supérieur pour les enfants affectés par la diarrhée a été documenté chez les enfants nourris au biberon aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni ainsi que dans des pays en voie de développement.

Les services de garde et éducation à la petite enfance

Des services de garde et d'éducation à la petite enfance de qualité sont largement disponibles, abordables et accessibles à tous les enfants de 3 à 5 ans.

- Les services de garde et d'éducation à la petite enfance accroissent la préparation à l'école. Les avantages démontrés d'une éducation à la petite enfance de qualité incluent des taux de fréquentation et d'assiduité plus élevés à l'école primaire et une meilleure performance académique. Les enfants qui participent à des programmes d'éducation à la petite enfance arrivent à l'école mieux préparés pour apprendre. Les services de garde et d'éducation à la petite enfance contribuent à des habiletés de lecture et de vocabulaire supérieures, à un besoin inférieur de programmes d'éducation spécialisée et à des taux de répétition inférieurs. Il a été démontré que ces bienfaits sont particulièrement élevés chez les groupes minoritaires et à faibles revenus.
- Les services de garde et d'éducation à la petite enfance améliorent les réalisations académiques des enfants. Dans des études à long terme, les participants à des programmes d'éducation à la petite enfance obtiennent de meilleurs résultats à des tests et à l'école que les non-participants. Les bénéfices des services de garde et d'éducation à la petite enfance se manifestent longuement dans la vie des étudiants; les études ont démontré qu'une proportion significative de l'écart dans la réussite des élèves de cinquième année est due à différents niveaux de préparation à la maternelle. Les élèves qui ont fréquenté les programmes d'éducation à la petite enfance ont aussi obtenu de meilleurs taux de diplomation à l'école secondaire.
- Les services de garde et d'éducation à la petite enfance améliorent la réussite dans la vie et réduisent les inégalités. Les bénéfices des services de garde et d'éducation à la petite enfance se font sentir au-delà de l'école. La recherche a démontré que les personnes qui ont fréquenté des programmes préscolaires deviennent plus indépendantes économiquement dans leur vie adulte, qu'elles sont plus susceptibles

d'être employées et de subvenir à leurs besoins avec leurs propres revenus et qu'il est moins probable qu'elles aient besoin de l'assistance publique sous la forme de paiements d'assistance sociale. Les bénéfices sociaux et comportementaux sont aussi marqués.

- Les investissements dans les services de garde et d'éducation à la petite enfance ont de forts taux de rendement. Les services de garde et d'éducation à la petite enfance engendrent une productivité et des salaires accrus et de meilleurs standards de vie à l'âge adulte. Investir dans les services de garde et d'éducation à la petite enfance réduit les dépenses futures pour de l'éducation spécialisée ou compensatoire et décroît le besoin de services de réhabilitation dispendieux. De même, cela réduit aussi les dépenses du système de justice criminelle. En traduisant en termes économiques les retombées sur la réussite scolaire, la réussite socioéconomique et la responsabilité sociale, les chercheurs ont démontré que la valeur totale des services de garde et d'éducation à la petite enfance dans la réduction de coûts futurs correspond à sept fois l'investissement par enfant et que la valeur globale des services de garde et d'éducation à la petite enfance par rapport à la réduction des coûts futurs était supérieure aux coûts des programmes d'éducation à la petite enfance eux-mêmes.
- La qualité et la fiabilité des programmes d'éducation à la petite enfance sont importantes pour le travail des parents. Comme pour le soin des bébés et des tout-petits, des programmes d'éducation de qualité pour les jeunes enfants sont cruciaux pour le succès des parents au travail. Des revenus supérieurs pour les parents et les tuteurs qui sont ainsi libres de joindre la main d'œuvre sont une retombée additionnelle indirecte des services de garde et d'éducation à la petite enfance. Le manque de services d'éducation à la petite enfance de qualité peut entraîner des taux d'absentéismes parentaux supérieurs et une productivité plus faible au travail.

Les opportunités éducatives et la supervision des enfants d'âge scolaire pendant la journée et au long de l'année

Des opportunités éducatives et/ou d'enrichissement de qualité sont disponibles toute l'année, sont accessibles et abordables pour tous les enfants d'âge scolaire.

- Plusieurs jeunes enfants sont laissés seuls après l'école. En général, une journée scolaire dure entre six et sept heures. La journée habituelle de travail dure quant à elle au moins huit heures ou plus. Ainsi, l'horaire scolaire n'est aligné qu'avec l'horaire de travail que pour une fraction des familles au travail.
- Les programmes parascolaires ont des retombées académiques. Il a été démontré que la participation à des programmes parascolaires améliore la performance dans les devoirs et diminue les taux d'abandon et de répétition.
- Les programmes parascolaires ont des retombées sociales et émotionnelles. Il a été démontré que les programmes parascolaires réduisent les arrestations de mineurs, le vandalisme et améliorent les habiletés sociales. Lorsque des communautés organisent des activités structurées accessibles aux étudiants après l'école, moins d'étudiants souffrent de troubles majeurs comme la consommation de drogues et d'autres problèmes mentaux et comportementaux.
- Les vacances des parents et des enfants ne concordent pas. Typiquement, l'année scolaire dure approximativement neuf mois et demi et les horaires de travail typiques

s'étirent sur toute la durée de l'année. Ainsi, l'horaire scolaire ne concorde qu'avec une fraction des horaires de travail.

- Les étés peuvent être difficiles pour les familles au travail. Typiquement, les parents au travail doivent travailler pendant l'été alors que leurs enfants sont en congé scolaire. Trouver des opportunités éducatives et de garde adéquates peut être un sérieux défi. Même lorsque celles-ci sont disponibles, les programmes d'été ne couvrent généralement qu'une portion des vacances estivales, ce qui laisse les enfants orphelins d'une structure éducative et de garde pendant les semaines du début et de la fin de l'été.
- Lorsque des opportunités de développement ne sont pas disponibles, l'été fait reculer académiquement les enfants. Pour plusieurs enfants, les vacances estivales signifient une pause prolongée de travail scolaire qui se traduit en des reculs académiques. Une revue récente de la littérature éducative a permis de découvrir que de longues vacances estivales font reculer les scores de réussite des enfants d'âge scolaire d'environ un mois ou un dixième d'une année scolaire. Alors que les résultats en mathématiques ont reculé pour tous les enfants, les enfants issus de milieux à faibles revenus ont reculé davantage que les enfants issus de milieux à revenus moyens et élevés tant en mathématiques qu'en lecture.
- Des programmes estivaux structurés permettent de résoudre ces problèmes. Il a été démontré que des programmes estivaux organisés réduisent le recul des enfants et l'écart entre les enfants grandissant sous différentes conditions économiques et sociales. Ils permettent aussi aux parents de travailler pendant que leurs enfants sont supervisés. Bien qu'une supervision pour les enfants d'âge scolaire soit clairement nécessaire pendant les vacances estivales, bien plus qu'une simple supervision est requise afin de répondre aux besoins éducatifs et de développement des enfants.

Le temps de travail

Des politiques existent qui assurent que tous les enfants ont un parent ou un autre adulte responsable disponible pour appuyer leurs progrès éducatifs, émotionnels et développementaux lorsqu'il n'y a pas d'école (ce qui inclut les soirées, les nuits, les fins de semaines et les jours fériés). Des politiques existent qui garantissent que les adultes qui travaillent ont suffisamment de temps pour prendre soin de membres de leur famille plus âgés ou vivant avec un handicap lorsque d'autres soins ne sont pas disponibles, par exemple durant les soirées, les nuits, les fins de semaines et les jours fériés. Des politiques existent afin de s'assurer que les adultes puissent se permettre des biens essentiels et atteindre un niveau de vie décent en travaillant un nombre raisonnable d'heures.

- Le travail atypique est commun et en augmentation. Le nombre de parents travaillant pendant les soirées, les nuits et les fins de semaine est en croissance tant en Amérique du Nord qu'en Europe. Les occupations qui prennent le plus d'expansion ont des taux particulièrement élevés d'employés travaillant à des heures atypiques.
- Les travailleurs à bas salaires doivent travailler de longues heures pour survivre économiquement. Les travailleurs à bas salaires consacrent aussi, en moyenne, davantage de temps à des activités non-payées comme le transport pour aller au travail et pour accéder à des soins de santé ou à d'autres services sociaux.

- Le travail de soir, de nuit, de fins de semaine et lors de jours fériés n'arrive généralement pas par choix. La plupart des travailleurs sur les quarts de soir et de nuit ne le font pas par choix mais par obligation.
- Le travail des parents le soir et la nuit a des conséquences négatives sur les enfants. Les parents qui travaillent à des heures atypiques sont plus susceptibles d'avoir des enfants obtenant des scores faibles à des tests mathématiques, de vocabulaire et de lecture, des enfants qui répètent une année ou qui sont suspendus de l'école.
- Le travail des parents le soir et la nuit a des conséquences négatives pour les familles. Les familles avec des adultes travaillant durant des quarts de nuit et de soir connaissent des milieux familiaux moins favorables. De plus, les couples travaillant sur des quarts ont des taux de divorces supérieurs.

Les congés payés et la flexibilité pour les besoins en matière de santé des enfants et d'autres membres de la famille

Un congé payé adéquat est disponible pour tous les adultes qui travaillent lorsqu'ils doivent s'occuper des besoins en matière de santé d'un membre de la famille.

- Des congés médicaux familiaux payés permettent aux parents d'améliorer la santé physique de leurs enfants. Les parents jouent un rôle critique dans la médecine préventive et curative pour leurs enfants. Une série d'études a démontré que la présence des parents aide les enfants à se rétablir plus rapidement d'une maladie ou d'une blessure, améliore la santé des enfants souffrant de maladies aiguës ou chroniques et est inestimable pour les enfants qui sont hospitalisés ou traités à l'extérieur du cadre hospitalier. Les parents qui disposent de congés payés sont plus susceptibles de prendre soin de leurs enfants eux-mêmes lorsque ceux-ci sont malades et sont aussi plus susceptibles d'apporter des soins préventifs.
- Les congés médicaux familiaux payés aident les parents à améliorer la santé mentale de leurs enfants. L'engagement des parents est aussi crucial en ce qui concerne la santé mentale des enfants. Cela est vrai tant pour les problèmes chroniques qu'aigus. L'effet nuisible lié à la séparation de jeunes enfants de leurs parents lorsque les enfants sont malades a constamment été démontré. Lorsque l'implication des parents dans les soins des enfants s'accroît, l'anxiété des enfants diminue. Si les parents sont disponibles, ils peuvent jouer un rôle important pour faciliter l'ajustement psychologique d'un enfant gravement malade. À cause de l'importance des soins parentaux, les pédiatres offrent de plus en plus aux parents la chance de s'impliquer dans différents aspects des soins de santé de leurs enfants.
- La pauvreté et une santé chancelante sont des obstacles se renforçant mutuellement pour plusieurs familles. Une quantité croissante de recherches internationales indique que les parents au travail appauvris ont davantage de responsabilités liées aux soins que les familles non appauvries parce que les enfants et les adultes des familles à faibles revenus ont des taux de maladie supérieurs.
- Les aidants naturels appauvris et qui travaillent sont significativement plus susceptibles de manquer des avantages sociaux dont ils ont besoin afin d'avoir du succès au travail tout en prenant soin de leur famille que leurs homologues non appauvris.

La flexibilité pour les besoins éducatifs des enfants et aux autres obligations familiales

Des congés payés discrétionnaires et des congés payés pour des événements familiaux sont disponibles pour tous les adultes qui travaillent afin de remplir d'autres obligations familiales.

- L'implication des parents est cruciale pour le développement et l'éducation des enfants. Lorsque les parents sont impliqués dans l'éducation de leurs enfants, les enfants excellent davantage à l'école primaire et secondaire. L'implication des parents est associée à de meilleurs résultats en langues et en mathématiques, à un meilleur comportement, à une persévérance académique accrue et à des taux d'abandon réduits. À tous les âges, les enfants performant mieux à l'école si leur père est aussi impliqué que leur mère.
- L'implication des parents est particulièrement importante pour les enfants qui sont à risque au plan éducatif, ce qui inclut les enfants vivant dans la pauvreté et les enfants vivant avec un trouble d'apprentissage. Les études montrent que la participation parentale est particulièrement importante pour l'amélioration de la réussite académique des enfants venant de familles avec un niveau socioéconomique bas. Lorsqu'on enseigne des manières d'aider leurs enfants aux parents d'enfants vivant avec un trouble d'apprentissage, les enfants obtiennent de meilleures performances à des tests de lecture standardisés que des enfants comparables ayant reçu du tutorat à l'école mais aucune aide à la maison.
- Des conditions de travail adéquates sont essentielles pour que les travailleurs puissent répondre aux besoins de leur famille. Afin de s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants, les parents ont besoin de flexibilité de la part de leur employeur ou de congés pour, par exemple, des rencontres avec les professeurs et la consultation de spécialistes.
- Les parents d'enfants qui nécessitent le plus de support éducatif sont ceux qui sont les moins susceptibles d'avoir des conditions de travail qui leur permettent de répondre à leurs besoins. Les parents qui travaillent avec des faibles revenus sont moins susceptibles que des parents avec des revenus moyens de disposer de congés payés ou de flexibilité au travail dont les parents se servent souvent pour répondre aux besoins éducatifs, développementaux et de santé de leurs enfants.
- Les congés payés sont soutenus par des accords internationaux. La Déclaration universelle des droits humains (acceptée par 171 nations) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (accepté par 148 nations) appellent les états à garantir aux travailleurs « des limitations raisonnables aux heures de travail et des congés payés périodiques ».

Les congés payés et la flexibilité pour des besoins personnels en matière de santé

Un congé payé adéquat est disponible pour tous les adultes qui travaillent afin de répondre à des besoins personnels en matière de santé.

- Les congés payés sont cruciaux pour la capacité des employés à répondre à leurs propres besoins en matière de santé.
- La santé individuelle est critique afin de maintenir un équilibre dans l'exécution de responsabilités multiples. Un adulte malade ne peut avoir une aussi bonne performance au travail, prendre soin des enfants et des adultes à sa charge ou participer dans la communauté aussi bien que lorsqu'il est en bonne santé.
- Lorsque des employés malades se présentent au travail ils risquent de propager des maladies contagieuses et de réduire la productivité.

L'accès des adultes vivant avec un handicap à des opportunités égales d'emploi

L'accès des adultes vivant avec un handicap à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

Des politiques existent afin de protéger contre des pratiques d'emploi discriminatoires les adultes vivant avec un handicap qui sont capables et qui désirent travailler, ce qui inclut : l'embauche, la formation, la promotion et le support à leur participation au sein de la main d'œuvre. L'accès des adultes vivant avec un handicap aux activités familiales et communautaires est facilité par des politiques qui réduisent les barrières et favorisent la pleine participation à ces activités.

- La capacité des adultes vivant avec un handicap à jouir d'une vie complète a des implications pour le lieu de travail et les familles, en plus de celles pour l'individu. Pour les individus et leurs familles, la discrimination peut mener à des degrés non-nécessaires de dépendance. Lorsqu'ils se voient offrir le soutien approprié, plusieurs adultes vivant avec un handicap sont en mesure d'être aussi productifs que d'autres travailleurs sans handicap et ce, pour une vaste gamme d'occupations différentes.
- De plus, les rapports de l'OIT démontrent qu'une fois engagés, les employés vivant avec un handicap travaillent plus longtemps pour le même employeur que les employés sans handicap et, en excluant le temps de travail manqué à cause de leur handicap, ils tendent à s'absenter moins de jours que leurs collègues sans handicap.
- Des données provenant de partout dans le monde suggèrent que les adultes vivant avec un handicap sont plus susceptibles d'être désavantagés économiquement et socialement que les adultes sans handicap. Les adultes vivant avec un handicap ont souvent moins accès à l'éducation que les personnes sans handicap. Des données probantes suggèrent aussi que dans plusieurs pays, les adultes vivant avec un handicap sont moins susceptibles de se marier, d'avoir des enfants ou de devenir chef d'un ménage. Les adultes vivant avec un handicap ont aussi des taux de chômage plus élevés et des taux de participation économique plus faibles. De plus, des données suggèrent que ceux qui vivent dans le même foyer qu'un adulte vivant avec un handicap sont plus susceptibles d'être pauvres et de souffrir de la faim.

L'accès des aînés à des opportunités égales d'emploi

L'accès des aînés à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

Des politiques existent afin de protéger contre des pratiques d'emploi discriminatoires les aînés qui sont capables et qui désirent travailler, ce qui inclut : l'embauche, la formation, la promotion et le support à leur participation au sein de la main d'œuvre. L'accès des adultes vivant avec un handicap aux activités familiales et communautaires est facilité par des politiques qui réduisent les barrières et favorisent la pleine participation à ces activités.

- Le nombre d'aînés est important et en croissance. En 2000, le nombre d'individus âgés de 60 ans ou plus a atteint 606 millions, ou 10% de la population mondiale. Il est projeté que cette population croîtra rapidement et qu'en 2050 elle atteindra 2 milliards d'individus, soit 21 % de la population mondiale. Dans les régions industrialisées, 20% de la population a plus de 60 ans; cette proportion atteindra 33% en 2050.
- Plusieurs adultes âgés continuent de travailler. À l'échelle mondiale, la discrimination fondée sur l'âge, que ce soit dans l'embauche, la promotion, la rémunération et les avantages sociaux est une préoccupation croissante pour les travailleurs âgés.
- Plusieurs adultes âgés prennent aussi soin de membres de la famille. À l'échelle mondiale, les personnes âgées contribuent grandement au bien-être de leur famille en prenant soin des petits-enfants ou en exécutant des tâches domestiques qui permettent à d'autres membres de la famille de s'engager dans des activités productives directes. Souvent, la proportion d'adultes appuyant des enfants d'âge adulte dans des tâches liées à leur foyer est aussi importante que la proportion de ceux recevant une aide financière ou pratique.
- La participation à des activités communautaires est associée à une qualité de vie supérieure. Des réseaux sociaux forts sont des instruments pour promouvoir l'activité physique et mentale continue, ce qui est crucial pour vieillir en santé. Afin de s'assurer que les personnes âgées puissent participer pleinement à des activités communautaires, des mesures d'adaptation sont nécessaires afin de rendre les endroits publics et les activités communautaires accessibles.

Les éléments qui n'ont pas été inclus

Certains éléments de l'Indice du travail, de la famille et de l'équité (WFEI) n'ont pas été inclus dans cette revue canadienne. Bien qu'ils soient également cruciaux pour le bien-être des familles au travail, certains d'entre eux se retrouvent déjà dans le système de santé public canadien et des services sont universellement disponibles. Des contraintes de temps et d'effectifs nous ont aussi empêchés d'examiner d'autres mesures d'intérêt, mais elles demeurent une priorité pour la recherche future de l'Institut des politiques sociales et de la santé. Pour une liste des éléments originaux, veuillez vous référer à l'Indice du travail, de la famille et de l'équité (2004) au www.globalworkingfamilies.org.

La collecte des données canadiennes

Description des méthodes de collecte

L'information a été collectée pour un ensemble de politiques pour chaque indicateur de l'Indice et ce, à travers les différentes juridictions canadiennes (les provinces, les territoires et les domaines de compétence fédérale). Les sources d'information incluent, à l'échelle provinciale, territoriale et fédérale, les lois sur l'éducation, les codes du travail et les codes des droits de la personne ainsi que d'autres politiques et éléments législatifs qui répondent aux besoins des familles au travail et qui s'appliquent universellement. Les programmes qui ne sont pas garantis par la loi n'ont pas été inclus, comme ils sont davantage sujets à changer. Certains programmes sont aussi exécutés à très petite échelle ce qui rend difficile d'évaluer leur universalité et de les comparer aux autres provinces. L'information a été compilée des sources suivantes : les publications, politiques et sites web provinciaux, territoriaux et fédéraux, l'Institut canadien d'information juridique Statistiques Canada, les instituts de recherche et les publications académiques.

La révision et la vérification des données

Afin de minimiser les omissions et de s'assurer de l'exactitude des résultats, l'information collectée a été envoyée à des experts œuvrant dans les ministères pertinents des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéraux. Les ministères du travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont été joints pour l'étude ainsi que les organismes des droits de la personne et les offices responsables des personnes vivant avec un handicap.^{iv} Bien que de nombreux efforts aient été pris afin de s'assurer de la plus grande exactitude possible, des erreurs d'inadvertance peuvent demeurer. Nous apprécierons vos commentaires quant à ces erreurs et omissions et nous actualiserons le rapport en ligne en conséquence.

La collecte des données mondiales

Afin d'évaluer, pour chaque mesure de l'Indice, la performance des provinces et des territoires canadiens, nous avons comparé nos données à celles ayant été collectées par le Projet mondial sur les familles au travail, dirigé par Heymann. Davantage d'information sur cette initiative est disponible à www.mcgill.ca/ihsp/globalresearch/globalworkingfamilies

^{iv} Lorsque les ministères visés n'existaient pas, nous avons contacté les ministères responsables de ces sujets.

Comprendre le système de compétences canadien

Le partage des pouvoirs

Le Canada est un État fédéral, ce qui signifie que le contrôle ou la compétence sur des politiques est divisé entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. Le partage des pouvoirs sur différents domaines de législation est décrit dans les sections 91 et 92 de l'Acte Constitutionnel de 1867. Le travail, l'éducation, les services de garde, les droits de la personne et la discrimination sont généralement des domaines de compétence provinciale ou territoriale ; il existe cependant des exceptions importantes à cette règle :

Le travail

Dépendamment du secteur dans lequel ils travaillent, les travailleurs sont couverts par le Code Fédéral du Travail plutôt que par le code du travail de leur province ou territoire de résidence.^v On estime que 10% de la population se trouve dans cette situation.

L'éducation et les services de garde

Bien que les provinces et les territoires soient responsables de l'éducation et des programmes de service de garde pour enfants, le gouvernement fédéral est en fait un joueur-clé dans ces domaines grâce à l'usage de ses mécanismes subventionnaires. Dans certains cas, les Premières Nations ont aussi du pouvoir sur ces questions.

Les droits de la personne et la discrimination

Les provinces et les territoires ont compétence sur les droits de la personne dans la sphère privée. Parce que la plupart de notre information concerne la sphère privée, nous examinerons la législation sur les droits de la personne au niveau provincial ou territorial.

D'un autre côté, dans certains domaines, le gouvernement fédéral a une autorité sur toutes les provinces et territoires. Par exemple, bien que la sécurité d'emploi durant un congé payé soit légiférée au niveau provincial et territorial, les paiements reçus par les employés en congé proviennent du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral. La même chose est vraie pour les revenus associés aux congés parentaux et de maternité (sauf pour le Québec) ainsi que pour les congés de compassion et les congés de maladie de longue durée.

^v Ceci inclut les individus travaillant pour le gouvernement du Canada et ceux travaillant dans une industrie régie par le gouvernement fédéral en vertu de l'Acte Constitutionnel de 1867. Se trouvent parmi les domaines régis par le gouvernement fédéral: le transport maritime ; le transport aérien ; le transport ferroviaire ; les canaux, tunnels et ponts ; les systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble; la radiodiffusion et la télédiffusion; et les banques. ^v L'information relative aux travailleurs de ces industries de compétence fédérale est incluse à l'appendice A.

Les congés concernant la grossesse et le soin des enfants

Les congés payés pour le soin des enfants

- *Au Canada*, le congé payé maximal pour les femmes (congés parentaux et de maternité) est de 50 semaines, si leur partenaire ne prend aucune part du congé parental partagé.^{vi} Le congé payé maximal pour les hommes (congés parentaux et de paternité) est de 37 semaines au Québec^{vii} et de 35 semaines dans le reste du Canada, toujours si le partenaire ne prend aucune part du congé parental.²⁷
- *Mondialement*, au moins 31 pays offrent des congés payés pour les femmes plus longs qu'au Canada et au moins 23 pays offrent davantage de congés payés aux hommes. De plus, au moins 40 pays offrent des congés de paternité payés ou des congés à l'usage exclusif des hommes. Il a été démontré que les congés de paternité accroissent la prise de congés par les hommes et l'équité dans la garde. La durée du congé de paternité est habituellement brève, avec 34 pays offrant moins de 4 semaines de congés payés. Au Canada, les hommes peuvent se prévaloir de congés parentaux mais seulement le Québec offre des congés de paternité à l'usage exclusif des hommes.

Tableau 1: Les congés parentaux, de maternité et de paternité pour des enfants biologiques²⁸

	Québec		Reste du Canada
	Régime de base	Régime spécial	
Congé de maternité	18 semaines à 70%	15 semaines à 75%	15 semaines à 55%
Congé de paternité	5 semaines à 70%	3 semaines à 75%	Aucun
Congé parental^{viii}	7 semaines à 70%; plus 25 semaines à 55%	25 semaines à 75%	35 semaines à 55%
Congés payés totaux par famille	30 semaines à 70% plus 25 semaines à 55% (55 semaines payées au total)	43 semaines à 75%	50 semaines à 55%

^{vi} Au fédéral, 15 semaines de congé de maternité sont offertes aux femmes pour se remettre des efforts physiques de l'accouchement. 35 semaines de congé parental peuvent être utilisées par un seul parent ou partagées entre les deux.

^{vii} Le Québec est la seule province à s'être retirée du programme fédéral afin d'établir son propre système de congés parentaux, de maternité et de paternité.

^{viii} Les prestations de congé parental peuvent être utilisées par l'un des parents ou partagées au sein du couple.

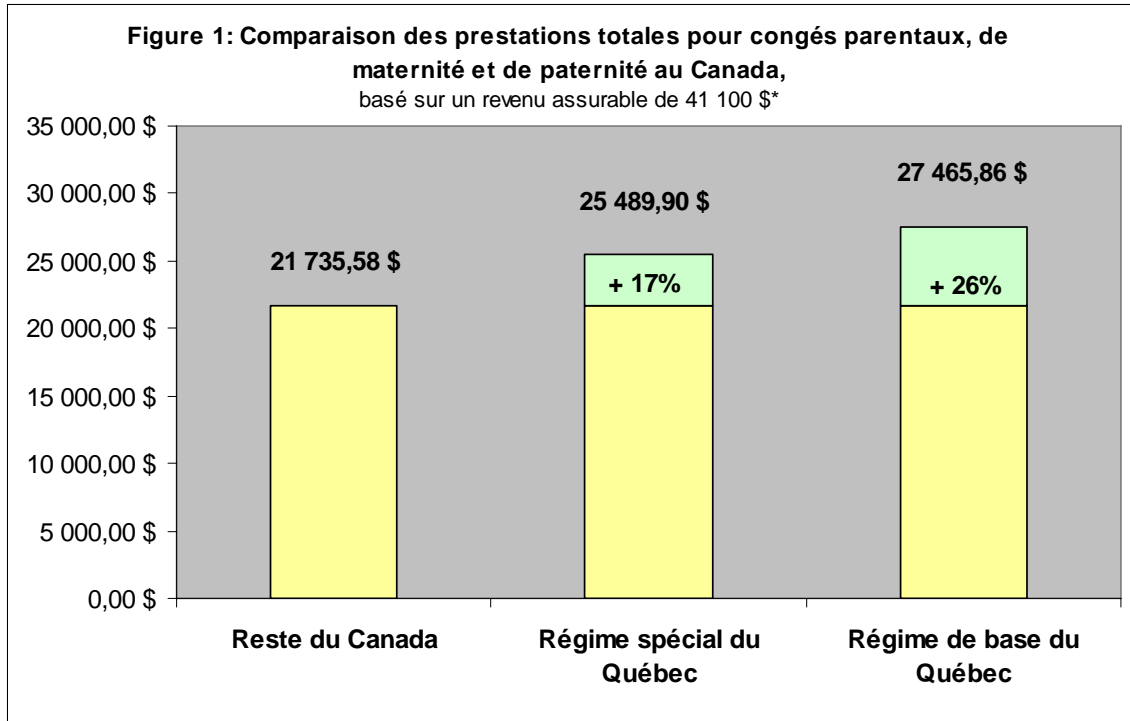
Tableau 2: Les congés parentaux pour des enfants adoptés²⁹

	Québec		Reste du Canada
	Régime de base	Régime spécial	
Prestations parentales ou d'adoption	12 semaines à 70%; plus 25 semaines à 55% (37 semaines payées au total)	28 semaines à 75%	35 semaines à 55%

Niveau des prestations

- *Pour tout le Canada sauf le Québec*, les prestations de congé parental sont reçues par l'entremise du plan fédéral d'assurance-emploi.^{ix} Le Québec s'est retiré du système fédéral de prestations parentales et a créé son propre ensemble de prestations parentales qui offre aux parents deux choix de régimes. Le régime de base québécois offre des taux de remplacement salarial plus faibles mais pour une période de temps plus longue alors que le régime spécial du Québec offre des taux de remplacement salarial plus élevés mais pour un laps de temps plus bref.
- Le droit à un congé non-payé – en fait, le droit à un emploi protégé– est légiféré dans chaque juridiction provinciale ou territoriale.

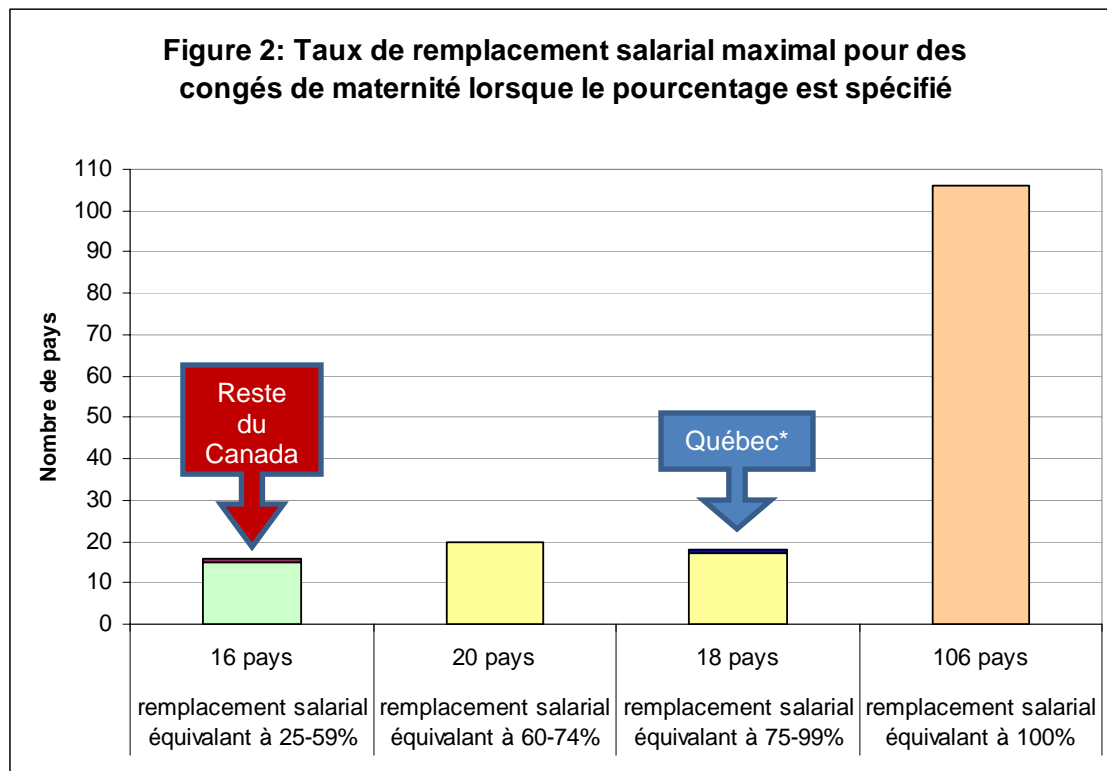
^{ix} Les individus doivent cumuler 600 heures d'emploi assurables au cours des 52 semaines précédentes afin d'être éligibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi incluant les congés parentaux, de maternité et de paternité, de maladie et de compassion.



* 41 100 \$ est le maximum de la rémunération assurable pour des prestations fédérales. Au Québec, en 2008, le maximum de la rémunération assurable est de 60 500 \$. (Service Canada. (2008) « Assurance-emploi (a.-e.) et prestations de maternité, parentales et de maladie » <http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/genres/speciales.shtml>; Québec, Régime québécois d'assurance parentale (2008) Cotisation et revenu maximal assurable <http://www.rqap.gouv.qc.ca/a-propos-regime/cotisations.asp>)

Taux de remplacement salarial

- *Au Canada*, le gouvernement fédéral offre un taux de remplacement salarial équivalent à 55% du revenu assurable d'une famille. Les taux de remplacement salarial au Québec varient de 55% à 75%.³⁰
- *Mondialement*, au moins 144 pays offrent des taux de remplacement salarial de 60% ou plus durant le congé de maternité. De ces pays, 106 offrent des prestations équivalent à 100% du salaire durant le congé de maternité^x.

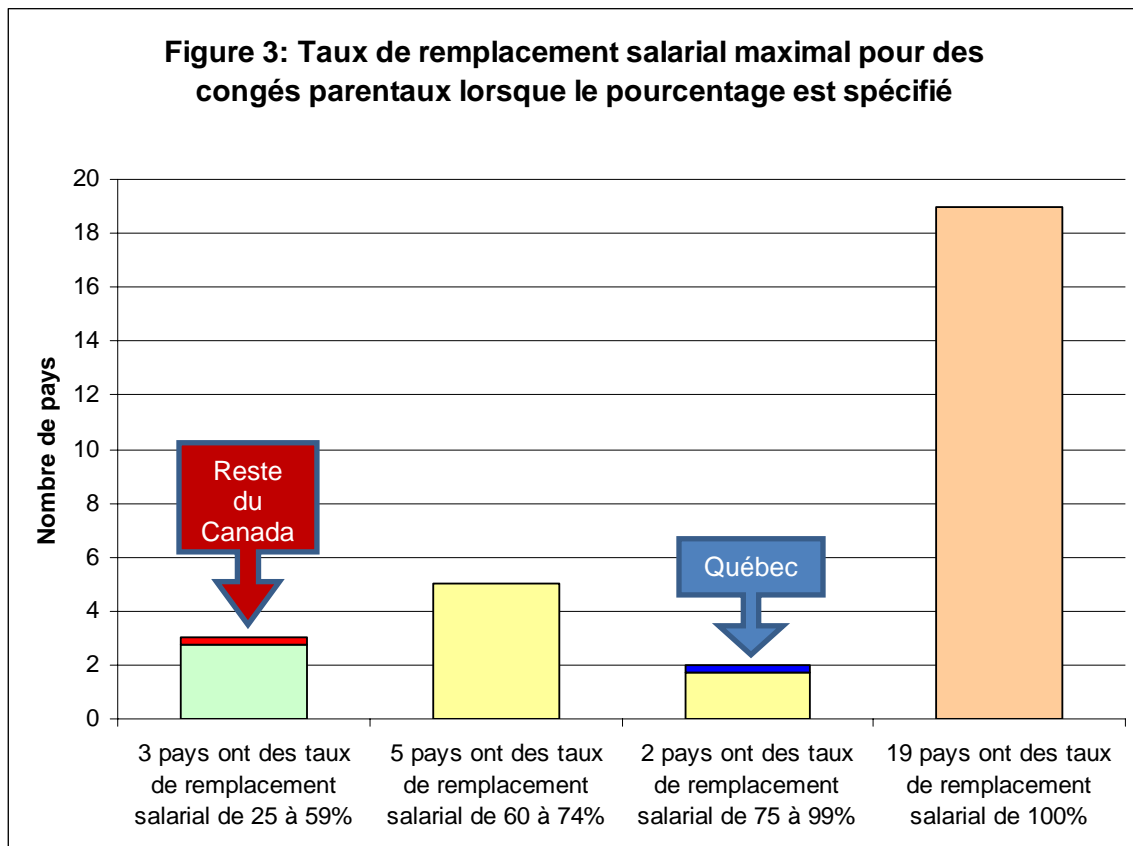


*Les provinces et les territoires ne sont pas inclus dans ce décompte final des pays puisqu'ils représentent des sous-unités géographiques. Lorsqu'ils sont représentés sur des graphiques ce n'est qu'à titre comparatif.

^x Cette échelle classe le plus haut niveau de prestation payé; les pays se voient attribuer un taux de remplacement salarial de 100% si une quelconque part du congé est payé à 100%.

Taux de remplacement salarial (suite)

Mondialement, au moins 25 pays offrent un taux de remplacement salarial de 60% ou plus lors d'un congé parental.^{xi} Le Canada, avec un taux de remplacement de 55% se place parmi les 3 pays offrant des compensations de 25% à 59%. Grâce à son régime spécial, le Québec se retrouve dans la même catégorie que 2 autres pays, offrant des compensations de 75% à 99%.



^{xi} Cette échelle classifie le plus haut niveau de prestation payé; les pays se voient attribuer un taux de remplacement salarial de 100% si une quelconque part du congé est payé à 100%.

Encadré 1: Comparaison de l'éligibilité aux prestations de congés parentaux : le Québec et le reste du Canada³¹

EXIGENCES:

1) EMPLOI ASSURABLE

Québec

- Les travailleurs autonomes peuvent adhérer
- Inclut la plupart des autres formes d'emploi

Reste du Canada

- Exclut les travailleurs autonomes
- Inclut la plupart des autres formes d'emploi

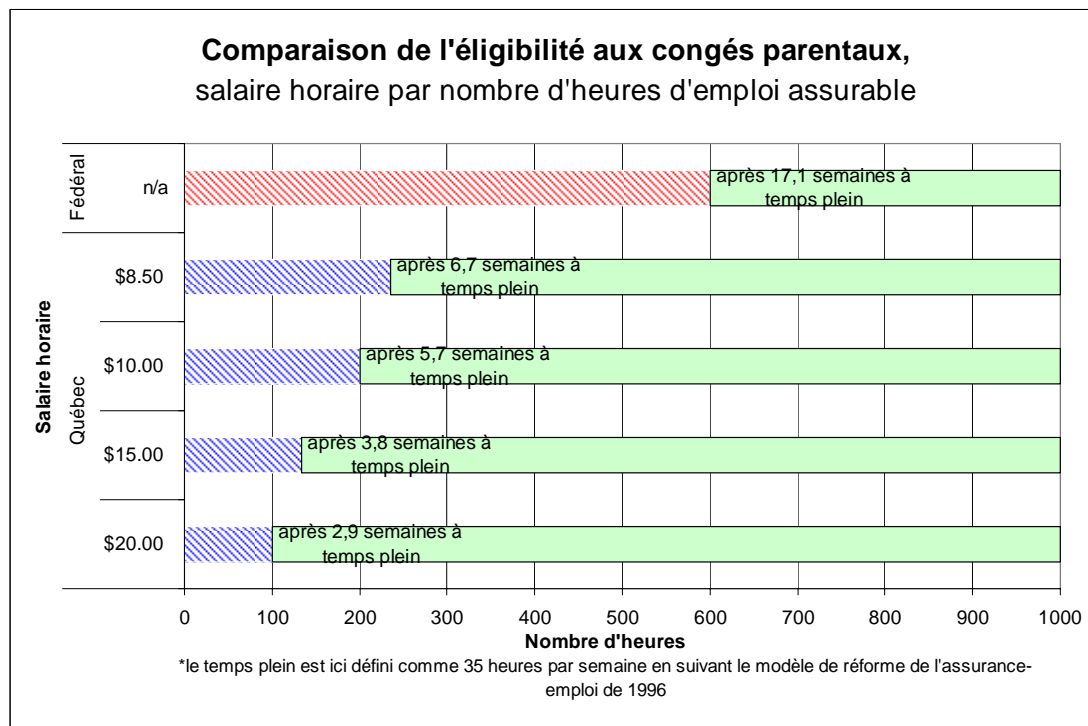
2) NOMBRE D'HEURES ASSURABLES OU MONTANT

Québec

- Un revenu assurable d'au moins 2000\$ durant la période de qualification

Reste du Canada

- Au moins 600 heures d'emploi assurables durant la période de qualification



3) RÉDUCTION DES REVENUS

Québec

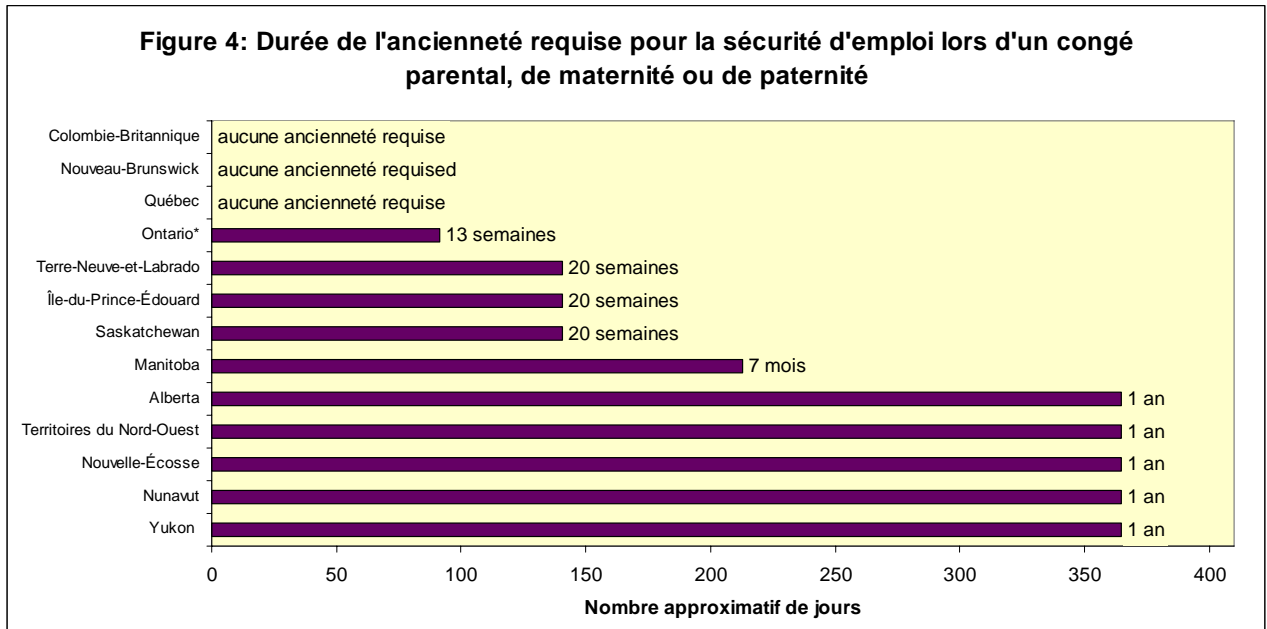
- Les travailleurs dont les revenus ont été réduits de 40% ou plus

Fédéral

- Les travailleurs dont les revenus ont été réduits de 40% ou plus

La sécurité d'emploi et la grossesse: l'ancienneté requise

- L'éligibilité à un emploi protégé lors de congés parentaux, de maternité ou de paternité varie à travers le pays. En Alberta, aux Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut et au Yukon les travailleurs doivent avoir un an de service chez un employeur avant d'être éligibles, alors qu'en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Québec une telle restriction n'existe pas. Plus de détails sont donnés dans la figure 4 ici-bas.³²



*En Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador la durée de l'ancienneté est mesurée entre le jour où une femme commence à travailler et sa date prévue d'accouchement (plutôt que la date où elle prévoit débiter son congé).

Le soutien à l'allaitement

Les pauses payées pour allaiter

Au Canada, la législation d'aucune juridiction ne garantit de pauses payées pour l'allaitement maternel.

Mondialement, au moins 114 pays garantissent des pauses pour l'allaitement maternel.

Autres formes de protection de l'allaitement

Bien que la législation canadienne ne garantisse pas de pauses payées pour l'allaitement maternel, la protection contre la discrimination sexuelle a, dans certains cas, été interprétée par certains tribunaux des droits de la personne fédéraux, provinciaux et territoriaux comme protégeant contre la discrimination fondée sur l'allaitement maternel. Ces tribunaux se sont basés sur la jurisprudence afin d'élargir ce qui est entendu comme de la discrimination sexuelle. Il est cependant important de souligner que, contrairement à d'autres tribunaux, les tribunaux de droits de la personne ne sont pas tenus de suivre la jurisprudence. Ainsi, bien que des commissions sur les droits de la personne aient émis des politiques interdisant la discrimination fondée sur l'allaitement maternel, techniquement, ces politiques ne lient pas les tribunaux associés.

- Toutes les juridictions ont explicitement interdit la discrimination fondée sur le sexe³³ et interdisent plus explicitement encore la discrimination fondée sur la grossesse³⁴.
- Se référer aux appendices D et E pour une description détaillée des commissions et des tribunaux des droits de la personne et de leurs décisions concernant l'allaitement maternel.

Tableau 3: Formes de protection de l'allaitement maternel par juridiction³⁵

	Alberta	Nouvelle-Écosse	Ontario	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick	Colombie-Britannique	Manitoba	Saskatchewan	Terre-Neuve-et-Labrador	Québec	Territoires du Nord-Ouest	Nunavut	Yukon
La législation garantit aux employées des <u>pauses payées pour allaiter</u>	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Les énoncés de politiques par la commission, les tribunaux de droits de la personne ou d'autres organismes officiels stipulent <u>explicitement</u>													
... que les employeurs <u>doivent</u> accommoder les employées par la <u>prestation de pauses pour l'allaitement</u> ou par d'autres moyens (à moins que cela ne cause de charge excessive.)	Oui	Oui	Oui	Oui	Non ^{xii}	Non	Non	Non ^{xiii}	Non	Non	Non	Non	Non
...que les <u>pratiques d'emploi discriminatoires</u> fondées sur l' <u>allaitement maternel</u> sont <u>interdites</u>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non ^{xiv}	Non	Non	Non	Non	Non
La loi, le code, la charte ou les règlements sur les droits de la personne <u>interdisent explicitement les pratiques d'emploi discriminatoires</u> fondées sur													
... <u>le sexe ou le genre</u>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
... <u>la grossesse</u>	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non ^{xv}	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
... <u>l'allaitement</u>	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

^{xii} Le Nouveau-Brunswick espère procéder à des changements à ses directives à l'automne afin de tenir compte de l'allaitement maternel sur le lieu de travail et des accommodements raisonnables.

^{xiii} La Saskatchewan a un guide de l'employeur qui exige que chaque employeur offre des pauses pour l'allaitement. Ceci est un énoncé explicite fondé sur la loi et supporté par la Commission sur les Droits de la personne de la Saskatchewan mais non un énoncé de politiques.

^{xiv} En Saskatchewan, de telles dispositions interdisant la discrimination dans l'emploi liée à l'allaitement maternel sont explicitement énoncées dans le guide de l'employeur de la province. Ceci est un énoncé explicite fondé sur la loi et supporté par la Commission sur les Droits de la personne de la Saskatchewan mais non un énoncé de politiques.

^{xv} Cependant, en Colombie-Britannique des énoncés de politiques interdisent la discrimination dans l'emploi liée à la grossesse.

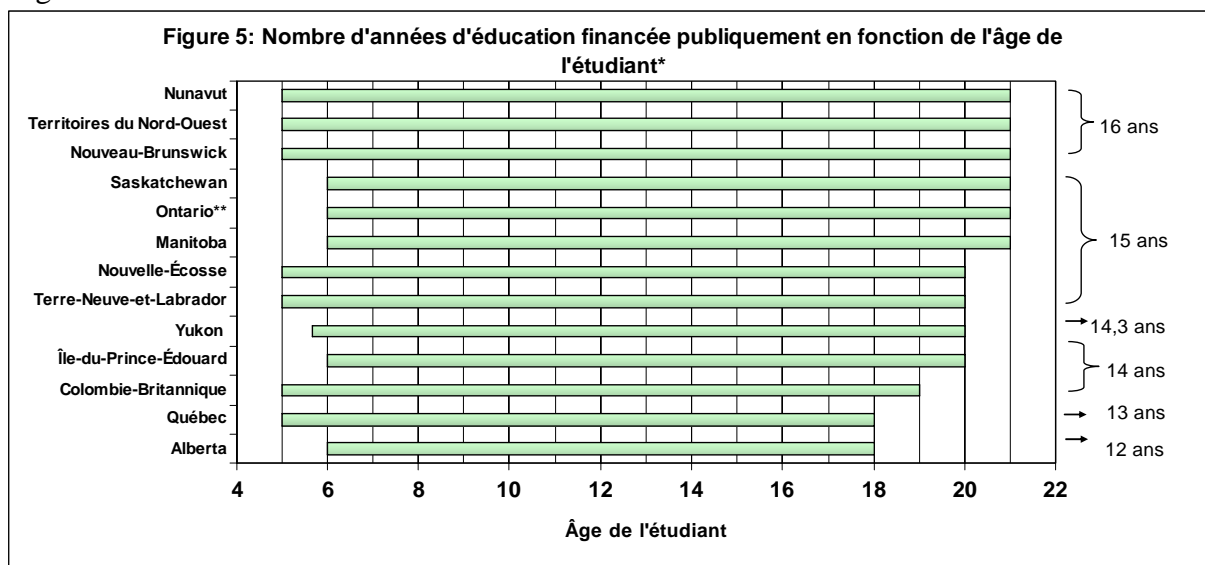
Les services de garde et d'éducation à la petite enfance

- Une éducation à la petite enfance accessible et de qualité est essentielle afin de permettre aux parents qui travaillent d'équilibrer leurs engagements familiaux et leur travail.
- Pour un excellent portrait comparatif des services de garde et d'éducation à la petite enfance au Canada, se référer à Martha Friendly et al (2005), Childcare Resource and Research Unit, *Early childhood education and care in Canada 2006*. Disponible au: http://www.childcarecanada.org/pubs/other/TandA/Trends_Analysis07.pdf (en anglais)

Les opportunités éducatives et la supervision pour les enfants d'âge scolaire

Les années d'éducation financée publiquement

- Au Canada, les étudiants sont éligibles à de l'éducation financée publiquement dès l'âge de 4 ans et ce jusqu'à 21 ans. Les étudiants sont souvent diplômés avant d'avoir atteint l'âge maximal.³⁶

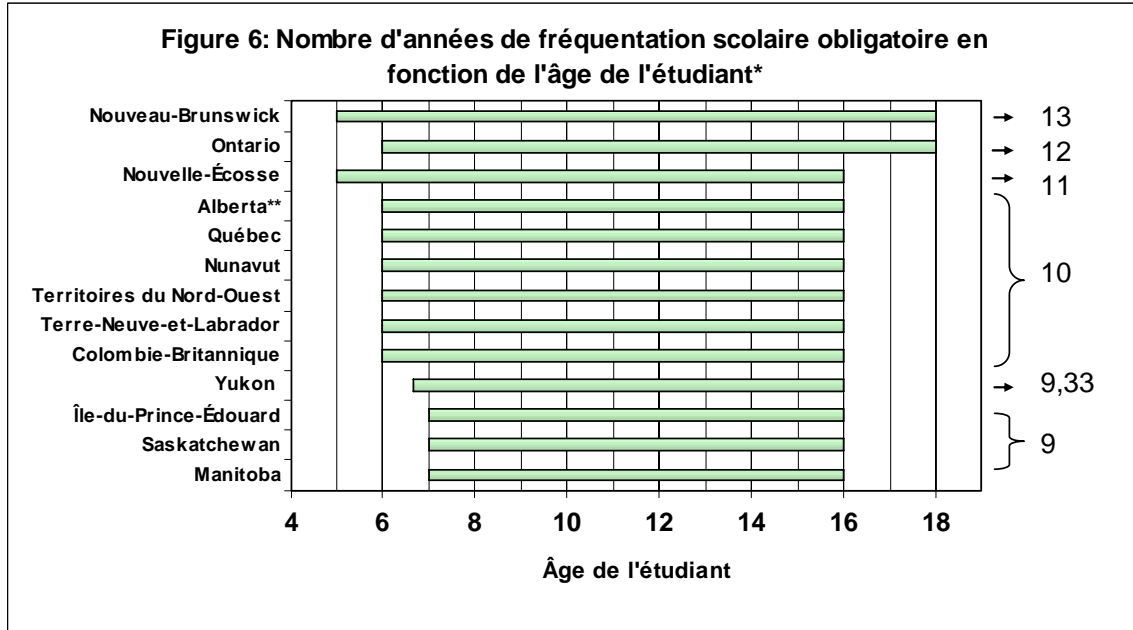


*La date à partir de laquelle on calcule l'**âge d'entrée** est mesurée de différentes manières selon la juridiction. Le Yukon, l'Ontario et l'Alberta utilisent le 1er septembre. La Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut utilisent le 31 décembre. La Nouvelle-Écosse et le Québec utilisent le 1er octobre. L'Île-du-Prince-Édouard utilisera le 1er octobre pour 2007-2008, le 30 septembre pour 2008-2009, et le 31 août pour les années subséquentes. Aucun règlement n'a été trouvé au sujet de la manière dont la date de fréquentation scolaire obligatoire est calculée en Saskatchewan. La date à partir de laquelle on calcule l'**âge de départ** est mesurée de différentes manières selon la juridiction. Le Yukon et l'Alberta utilisent le 1er septembre. Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut utilisent le 31 décembre. La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick utilisent la fin de l'année scolaire. Le Manitoba et l'Ontario utilisent la dernière journée scolaire du mois de juin de l'année courante. Le Québec utilise la dernière journée du calendrier scolaire de l'année. Aucun règlement n'a été trouvé au sujet de la manière dont la date de départ est calculée en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan.

** En Ontario, si les commissions scolaires décident d'offrir un service de maternelle, l'âge d'entrée est réduit à 5 ans; si les commissions scolaires choisissent également d'offrir un service de pré-maternelle, l'âge d'entrée est réduit à 4 ans.

Les années de fréquentation scolaire obligatoire

- Au Canada, le nombre d'années de fréquentation scolaire obligatoire varie de 9 à 13 ans

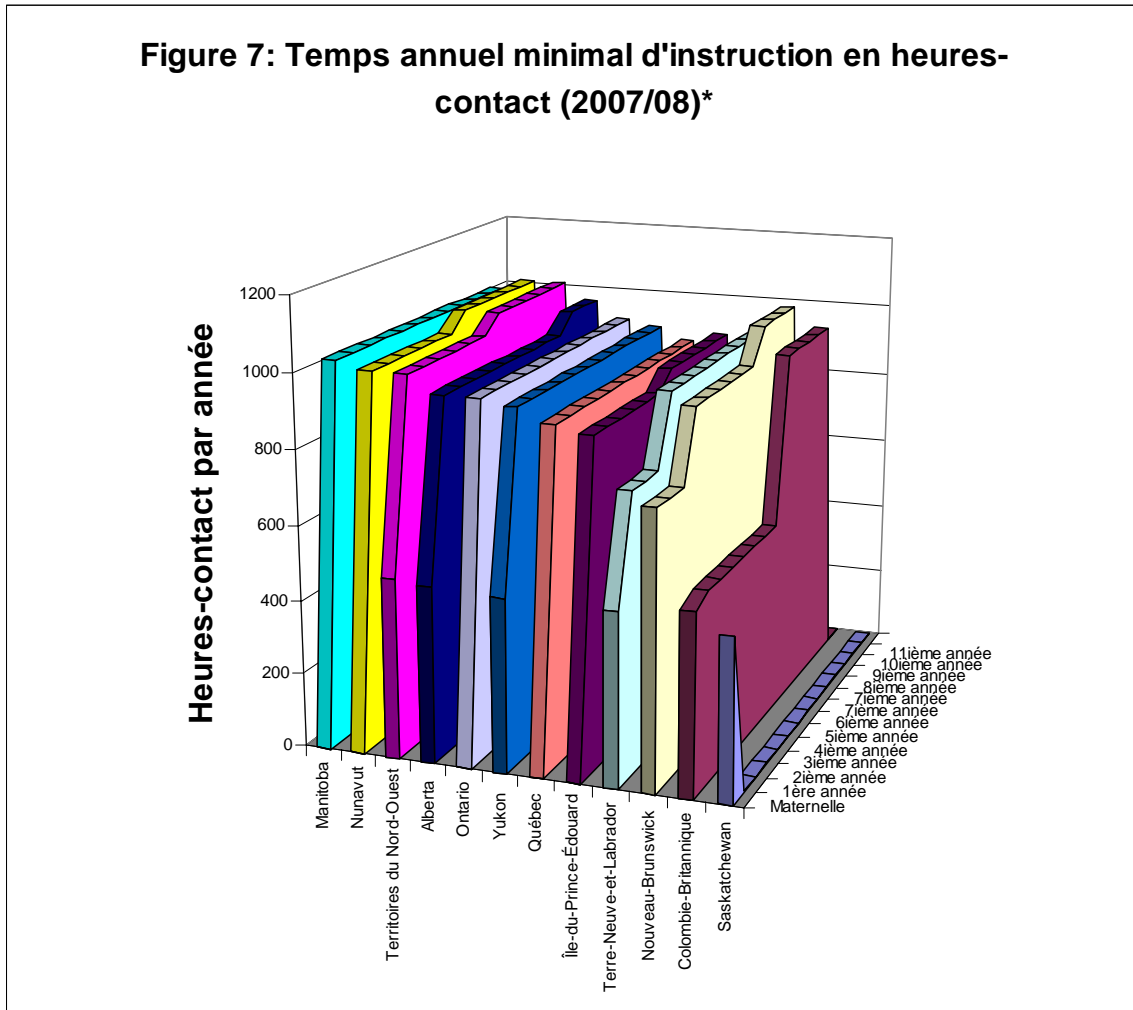


* La date à partir de laquelle on calcule l'**âge d'entrée** est mesurée de différentes manières selon la juridiction. Le Yukon, l'Ontario et l'Alberta utilisent le 1^{er} septembre. La Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut utilisent le 31 décembre. La Nouvelle-Écosse et le Québec utilisent le 1^{er} octobre. L'Île-du-Prince-Édouard utilisera le 1^{er} octobre pour 2007-2008, le 30 septembre pour 2008-2009, et le 31 août pour les années subséquentes. Aucun règlement n'a été trouvé au sujet de la manière dont la date de fréquentation scolaire obligatoire est calculée en Saskatchewan.

**L'âge de fréquentation scolaire obligatoire en Alberta passera de 6-16 ans à 6-17 ans lorsque la loi "School (Compulsory Attendance) Amendment Act, 2003, S.A. 2003, c. 9" sera proclamée.

Le temps d'instruction

- Le temps minimal d'heures-contact d'instruction est important pour les familles au travail tant à cause de ses implications pour l'éducation que pour l'apprentissage supervisé des enfants durant la journée de travail des parents.^{xvi} Au Canada, les minimums annuels varient grandement comme l'illustre la figure ici-bas.³⁸ Veuillez noter que dans certaines juridictions le temps réel d'heures-contact d'instruction excède régulièrement ces minimums.



* Plusieurs provinces ne stipulent pas de temps minimal d'instruction en terme d'heures-contact. Dans ces cas, les chiffres ont été calculés en multipliant le nombre de jours d'instruction par année et le nombre minimal d'heures-contact par jour. Tout écart dans le calcul est la responsabilité des auteurs. Veuillez noter que certaines juridictions incluent les récréations dans le calcul des heures-contact minimales.

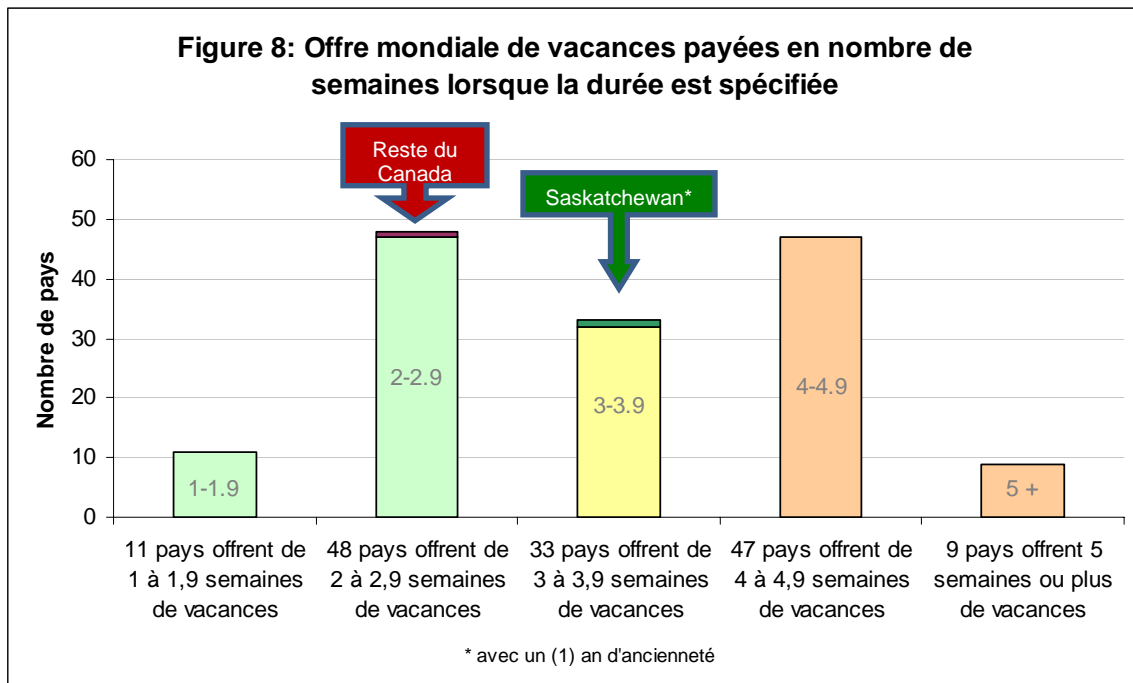
^{xvi} Dans certaines juridictions, le temps d'instruction en heures-contact réel dépasse fréquemment ces minimums.

Le temps de travail

Les vacances payées

Au Canada, toutes les juridictions garantissent des vacances payées annuelles d'au moins deux semaines pour les employés à temps plein avec un an de service.^{xvii} La Saskatchewan garantit une semaine supplémentaire pour un total de trois semaines de vacances pour les employés avec un an de service (voir le tableau 4).

- Au Canada, dans la plupart des juridictions, le congé annuel atteint une durée de trois semaines (ou dans le cas de la Saskatchewan de quatre semaines) après un certain nombre d'années de service. L'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon sont des exceptions à cette règle: dans ces juridictions le congé annuel garanti est fixé à deux semaines.
- *Mondialement*, au moins 56 pays offrent quatre semaines ou plus de vacances payées.



^{xvii} Dans certaines juridictions, comme le Yukon, les employeurs et les employés peuvent s'entendre par écrit pour que les vacances ne soient pas prises par l'employé. Dans d'autres juridictions, comme l'Alberta, des exceptions limitées peuvent s'appliquer. Dans d'autres juridictions, il peut y avoir une période de délai dans l'attribution des vacances: en Ontario par exemple les employeurs doivent prévoir deux semaines de vacances dans les 10 mois menant à la fin de la première année d'emploi.

Les vacances payées (suite)

Tableau 4: Comparaison des congés payés annuels au Canada^{xviii 39}

	Québec	Nouveau-Brunswick	Saskatchewan	Colombie-Britannique	Manitoba	Alberta	Territoires du Nord-Ouest	Nunavut	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard	Yukon	Ontario
Avant un (1) an d'ancienneté les employés ont droit à:													
...une paie de vacances	Oui	Oui	Oui	Oui*	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui*	Oui
...une journée de vacances par mois travaillé (jusqu'à 2 semaines)	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non ^{xxx}
Après un an d'ancienneté:													
...au moins 2 semaines de vacances	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui ^{xx}
...au moins 3 semaines de vacances	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Les vacances auxquelles l'employé a droit selon la progression de l'ancienneté...													
...augmentent?	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Nombre d'années de travail nécessaires pour obtenir une semaine de vacances supplémentaire	5	8	10	5	5	5	6	5	8	15	n/a	n/a	n/a

* Les employés ont droit à une paie de vacances après 5 jours de travail en Colombie-Britannique et après 14 jours de travail continu au Yukon.

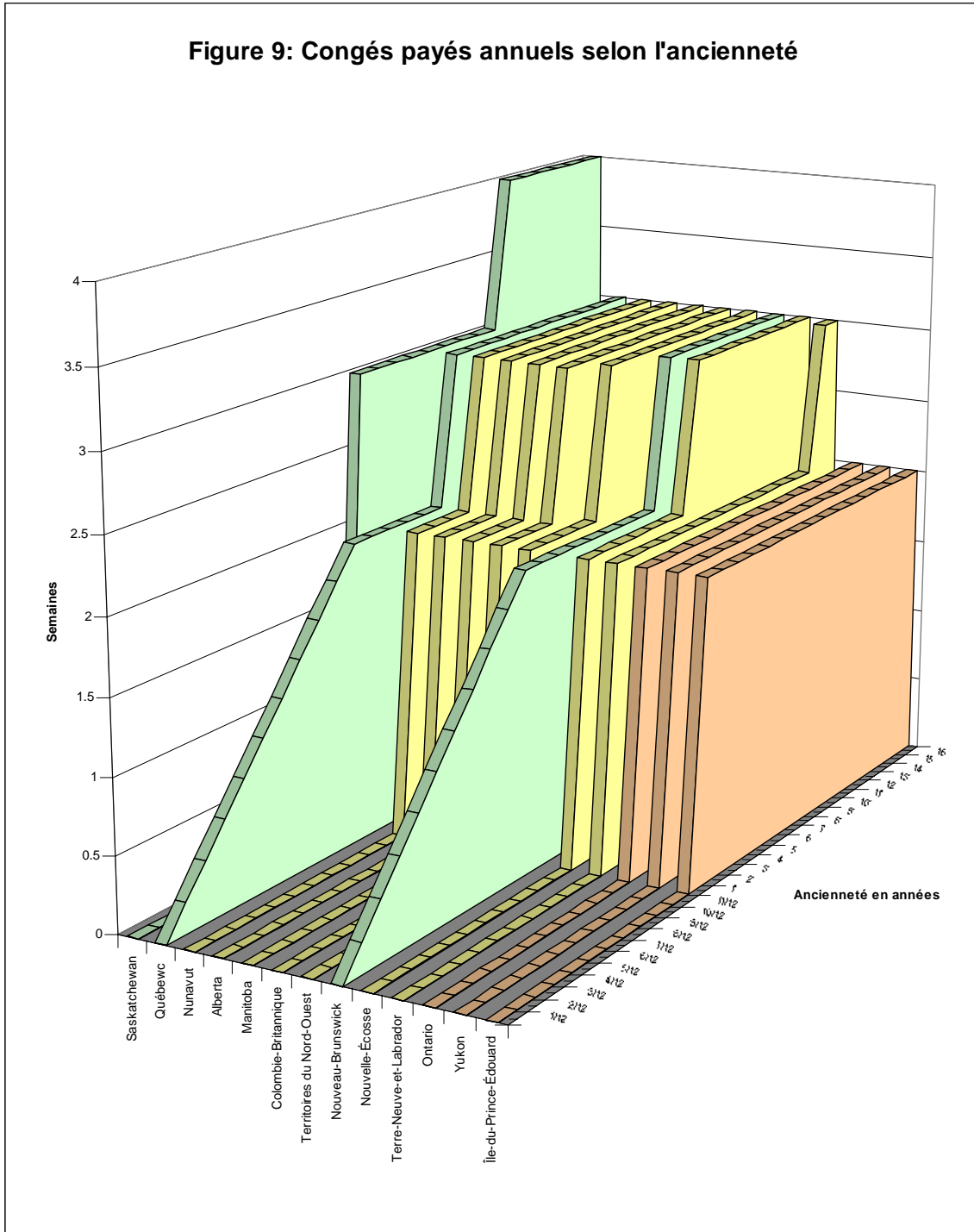
^{xviii} Certaines exceptions s'appliquent, voir les notes de bas de page.

^{xix} Si, pour le calcul des vacances, une année d'emploi est calculée à partir de la date d'embauche de l'employé, ce dernier n'a pas droit à des vacances avant d'avoir complété une année de travail. Lorsque l'employeur définit une année de référence différente pour les vacances, l'employé n'a pas droit à des vacances avant d'avoir complété la période de paie qui précède le début de l'année de référence.

^{xx} En Ontario, l'employeur doit allouer du temps pour deux semaines de vacances dans au cours des 10 mois qui suivent la fin de la première année d'emploi (ou un montant au prorata de la période tampon) et deux semaines de vacances après avoir complété chaque année de référence suivante. Veuillez noter qu'une indemnité de vacances en fonction de la durée des vacances est calculée comme représentant 4% du salaire gagné au cours de l'année de référence et de la période tampon (si il y a lieu) et est généralement payée avant le début des vacances de l'employé.

Les vacances payées (suite)

Figure 9: Congés payés annuels selon l'ancienneté



Temps supplémentaire: les heures où des primes de temps supplémentaire sont payées

- *Au Canada*, la plupart des juridictions garantissent des primes de temps supplémentaires après avoir travaillé 40 heures par semaine. Le Nouveau-Brunswick offre cette garantie après 44 heures hebdomadaires. La Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard offrent cette garantie après 48 heures hebdomadaires.^{xxi}
- *Au Canada*, plusieurs juridictions garantissent aussi des primes de temps supplémentaire après 8 heures de travail quotidien. Le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec ne légifèrent pas sur les horaires quotidiens quant au temps supplémentaire.

Tableau 5: Nombre d'heures de travail par semaine avant que des primes de temps supplémentaire ne soient payées^{40xxii}

Nombre d'heures de travail par semaine avant que des primes de temps supplémentaire ne soient payées	Colombie-Britannique	Manitoba	Territoires du Nord-Ouest	Nunavut	Saskatchewan	Yukon	Terre-Neuve-et-Labrador	Québec	Alberta	Nouveau-Brunswick	Ontario	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard
...par semaine	40	40	40	40	40	40	40	40	44	44	44	48	48
...par jour	8	8	8	8	8	8	n/a	n/a	8	n/a	n/a	n/a	n/a

^{xxi} Certaines exceptions s'appliquent. Par exemple en Nouvelle-Écosse les travailleurs de l'industrie du transport reçoivent des primes de temps supplémentaire après avoir travaillé 96 heures sur une période de 2 semaines alors que ceux de la construction et de l'entretien ménager reçoivent des primes de temps supplémentaire après avoir travaillé 110 heures sur une période de 2 semaines. Au Québec, le temps supplémentaire est calculé selon différents barèmes dans certaines industries.

^{xxii} Certaines exceptions s'appliquent, voir la note de bas de page précédente pour des exemples.

Taux des primes de temps supplémentaire

- *Mondialement*, au moins 72 pays garantissent aux travailleurs un taux de 150% ou plus du salaire régulier.

Tableau 6: Taux des primes de temps supplémentaire⁴¹ et salaire minimum⁴²

Jurisdiction	Taux de prime ^{xxiii}	Salaire minimum ^{xxiv} (en date de 09/08)	Prime supplémentaire pour davantage de temps supplémentaire
Colombie-Britannique	150% du salaire régulier	8,00 \$	Oui – après 12 heures par jour: 200% du salaire régulier
Alberta	150% du salaire régulier ^{xxv}	8,40 \$	Aucune
Manitoba	150% du salaire régulier	8,50 \$	Aucune
Territoires du Nord-Ouest	150% du salaire régulier	8,25 \$	Aucune
Nunavut	150% du salaire régulier	10,00 \$	Aucune
Ontario	150% du salaire régulier	8,75 \$ ^{xxvi}	Aucune
Île-du-Prince-Édouard	150% du salaire régulier	7,75 \$ ^{xxvii}	Aucune
Québec	150% du salaire régulier	8,50 \$	Aucune
Saskatchewan	150% du salaire régulier	8,60 \$ ^{xxviii}	Aucune
Yukon	150% du salaire régulier	8,58 \$ ^{xxix}	Aucune
Nouvelle-Écosse	150% du salaire régulier ^{xxx}	8,10 \$ ^{xxxi}	Aucune
Terre-Neuve-et-Labrador	150% minimum wage	8,00 \$ ^{xxxii}	None
Nouveau-Brunswick	150% minimum wage	7,75 \$	None

^{xxiii} Certaines exceptions s'appliquent, se référer aux notes de bas de page précédentes pour des exemples

^{xxiv} Le salaire minimum pour des travailleurs adultes et expérimentés. Dans certaines juridictions, des taux inférieurs s'appliquent pour de jeunes travailleurs ou des travailleurs inexpérimentés.

^{xxv} En Alberta, ceci est calculé comme un salaire minimum pour certains groupes de travailleurs dont la rémunération est une combinaison de salaire et de bonus lorsque le salaire généré est inférieur au salaire minimum.

^{xxvi} Augmentation prévue à 9,50 \$ en mars 2009; et à 10,25 \$ en mars 2010.

^{xxvii} Augmentation prévue à 8,00 \$ en octobre 2008.

^{xxviii} Augmentation prévue à 9,25 \$ en mai 2009.

^{xxix} À partir du 1er avril 2008 et du 1er avril de chaque année subséquente, ce taux sera haussé d'un montant correspondant à la hausse annuelle de l'année précédente de l'indice des prix à la consommation pour la ville de Whitehorse.

^{xxx} Les travailleurs suivants reçoivent une prime de temps supplémentaire équivalant à 150% du salaire minimum après 48 heures travaillées dans la même semaine: (1) les travailleurs des hydrocarbures (oil and gas) excluant ceux de la vente au détail; (2) les gestionnaires, superviseurs et ceux occupant un poste de nature confidentielle; (3) les employés de l'industrie du transport (ce groupe reçoit des primes après 96 heures travaillées en 2 semaines); (4) les transformateurs primaires du poisson et de produits agricoles (mais pas de la viande); (5) les garagistes et les carrossiers à taux fixe; (6) certains professionnels et leurs stagiaires; (7) les professionnels des technologies de l'information (mais pas les employés fournissant un support opérationnel ou technique de base); (8) les constructeurs de navires et d'autres travailleurs associés (mais pas ceux de la vente au détail).

^{xxxi} Augmentation prévue à 8,60 \$ en avril 2009; à 9,20 \$ en avril 2010 et à 9,65 \$ en octobre 2010.

^{xxxii} Augmentation prévue à 8,50 \$ en janvier 2009; à 9,00 \$ en juillet 2009 et à 9,50 \$ en janvier 2010 et à 10,00 \$ en juillet 2010.

Les limites au temps supplémentaire: les heures maximales et le droit de refuser le temps supplémentaire

- La plupart des juridictions canadiennes disposent d'une méthode pour limiter le temps supplémentaire.

Tableau 7: Heures maximales et le droit de refuser le temps supplémentaire⁴³

	Alberta	Colombie-Britannique	Manitoba	Terre-Neuve-et-Labrador	Territoires du Nord-Ouest	Nunavut	Ontario	Québec	Saskatchewan	Yukon	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Maximum d'heures ^{xxxiii}	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
...par semaine	n/a	n/a	n/a	n/a	60	60	48	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
...par jour	12	16 ^{xxxiv}	n/a	16 ^{xxxv}	10	10	8 ^{xxxvi}	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Autres limites au temps supplémentaire obligatoire	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
...détails		Pas d'heures excessives	Pas de droit implicite d'exiger du temps supplémentaire d'un employé					Droit de refuser le temps supplémentaire après 50 heures par semaine ^{xxxvii}	Droit de refuser le temps supplémentaire après 44 heures par semaine ^{xxxviii}	Droit de refuser le temps supplémentaire après 8 heures par jour ou 40 heures par semaine pour une raison valable et par écrit			

^{xxxiii} Certaines exceptions s'appliquent. Par exemple, au Québec les travailleurs du territoire de la Baie-James peuvent refuser de travailler après avoir travaillé 60 heures en une semaine. Dans d'autres cas, certains groupes de travailleurs sont exemptés de ces dispositions, les gestionnaires au Nunavut par exemple.

^{xxxiv} En Colombie-Britannique, un repos de 8 heures est garanti entre chaque quart de travail, établissant ainsi un maximum de 16 heures de travail par jour.

^{xxxv} À Terre-Neuve-et-Labrador, un repos de 8 heures est garanti entre chaque quart de travail, établissant ainsi un maximum de 16 heures de travail par jour.

^{xxxvi} En Ontario, si l'employeur a établi une journée régulière de travail de plus de 8 heures le maximum devient alors le nombre d'heures de travail de cette journée.

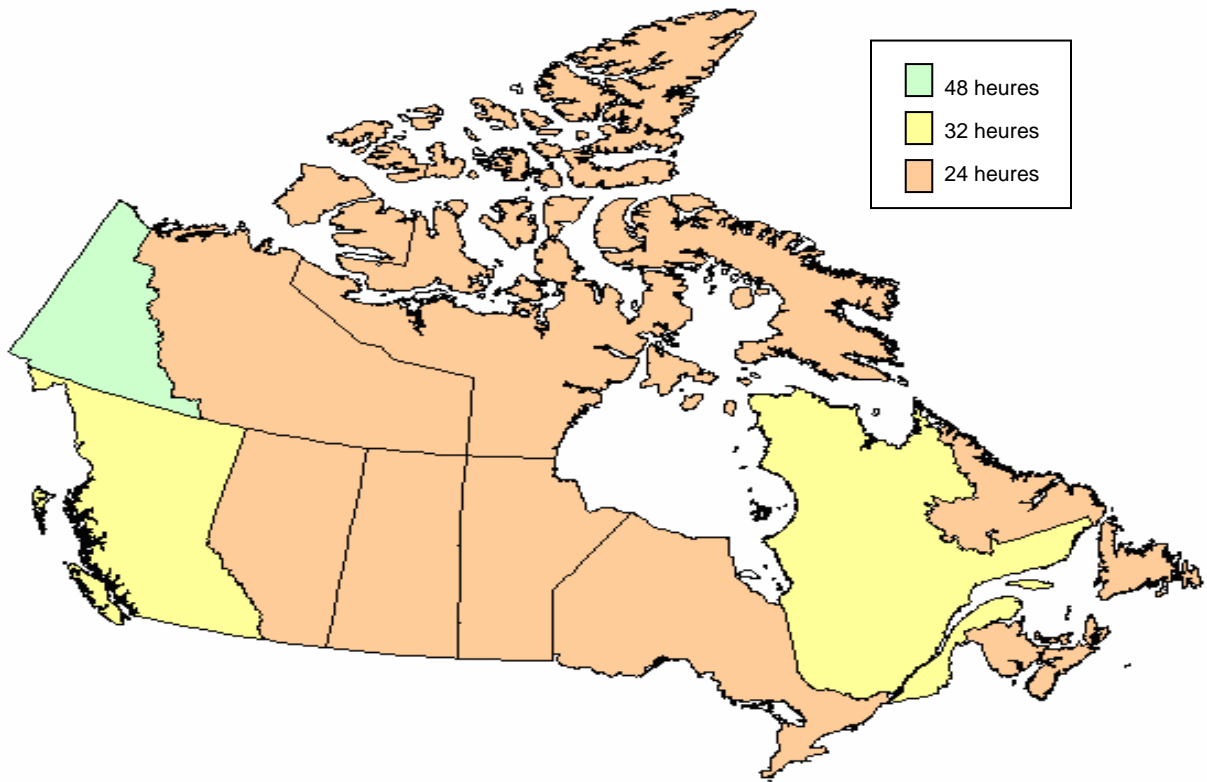
^{xxxvii} Au Québec, la limite est de 60 heures par semaine pour un employé travaillant dans une région isolée ou sur le territoire de la Baie-James.

^{xxxviii} En Saskatchewan, le droit de refuser le temps supplémentaire est garanti sauf en cas d'urgence.

Le temps de repos régulier

- Au Canada, la plupart des juridictions garantissent une journée hebdomadaire de repos (avec quelques exceptions quant à la couverture)^{xxxix}. Cette garantie est parfois faite sur une période de deux à trois semaines ou est substituée par la paie d'une prime.
- *Mondialement*, au moins 141 pays ont un jour de repos obligatoire.

Figure 10: Le temps minimal de repos hebdomadaire⁴⁴



^{xxxix} Certaines exceptions s'appliquent. Par exemple, en Colombie-Britannique une journée de repos hebdomadaire peut être substituée par la paie d'une prime. Dans d'autres cas, certains groupes de travailleurs comme les travailleurs agricoles ou les cadres sont exclus de cette couverture.

Les primes de soir et de nuit

- *Au Canada*, aucune des juridictions ne garantit de primes salariales de soir ou de nuit.
- *Mondialement*, au moins 55 pays garantissent de telles primes.

Les congés payés et la flexibilité pour la santé et les autres besoins essentiels d'un membre d'âge adulte de la famille

Les congés payés pour des personnes à charge gravement malades

- *Au Canada*, dans toutes les juridictions, les personnes apportant des soins à un membre de la famille risquant de mourir sont éligibles à un salaire de remplacement partiel d'une durée allant jusqu'à 6 semaines. Ces prestations de compassion sont fournies dans le cadre du programme fédéral d'assurance-emploi.

Encadré 2: Les congés payés pour personnes à charge gravement malades⁴⁵

L'assurance-emploi fédérale: les prestations de compassion	
Durée:	Un maximum de 6 semaines sur 26 semaines afin d'apporter des soins ou du support à un membre de la famille gravement malade et risquant de mourir dans les prochaines 26 semaines . Ce congé peut être partagé entre différents membres de la famille : le premier bénéficiaire doit se soumettre à une période d'attente de 2 semaines. Renouvelable.
Éligibilité:	Afin d'être éligible, le travailleur doit avoir vu son salaire hebdomadaire baisser de 40% et doit avoir travaillé 600 heures assurées dans les dernières 52 semaines ou depuis le début de la dernière réclamation. Pour les travailleurs autonomes, les primes ne sont pas déduites; par conséquent, ces travailleurs ne sont pas assurés par l'assurance-emploi. Des certificats médicaux sont nécessaires pour les membres malades de la famille. Veuillez noter que la définition utilisée d'un membre de la famille est très large. Se référer à : http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/genres/prestations_compassion.shtml pour une liste complète.
Taux de remplacement :	55% de la moyenne des revenus assurés jusqu'à un montant maximal assuré annuel de 41 000\$. Si le bénéficiaire travaille alors qu'il reçoit des prestations de compassion, il a droit à 50\$ par semaine ou à 25% de ses prestations hebdomadaires; selon le montant le plus élevé. ^{x1}

^{x1} Un projet pilote dans des régions aux prises avec un fort taux de chômage évalue les impacts lorsqu'on permet aux bénéficiaires de recevoir 75\$ ou 40% de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé.

La sécurité d'emploi lors d'un congé pour des personnes à charge gravement malades

- *Au Canada*, bien que dans toutes les juridictions les citoyens éligibles puissent faire la demande de prestations de compassion, ce ne sont pas toutes les juridictions qui assurent une sécurité d'emploi lors d'un congé de compassion. Ainsi, l'Alberta n'offre pas de sécurité d'emploi lors d'un congé de compassion.

Tableau 8: La sécurité d'emploi lors d'un congé pour des personnes à charge gravement malades^{xii46}

Juridiction	Durée du congé payé	Sécurité d'emploi lors du congé	Durée de la sécurité d'emploi lors du congé	Un risque de décès dans les 26 semaines est nécessaire pour la sécurité d'emploi
Saskatchewan	6 semaines à 55%	Oui	12 semaines	Non. Le membre de la famille doit souffrir d'une "maladie grave."
Québec	6 semaines à 55%	Oui	12 semaines. Peut être prolongé jusqu'à 104 semaines dans le cas d'une maladie grave menaçant la vie d'un enfant d'âge mineur.	Non. Le membre de la famille doit souffrir d'une "maladie grave."
Colombie-Britannique	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Manitoba	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Nouveau-Brunswick	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Terre-Neuve-et-Labrador	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Territoires du Nord-Ouest	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Nouvelle-Nunavut	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Ontario	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Île-du-Prince-Édouard	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Yukon	6 semaines à 55%	Oui	8 semaines	Oui
Alberta	6 semaines à 55%	Non	0	n/a

^{xii} Dans certaines juridictions, la durée de l'ancienneté constitue un critère d'éligibilité. Par exemple, au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador, les employés doivent avoir 30 jours de service. En Nouvelle-Écosse et au Québec les employés doivent avoir trois mois de service. En Saskatchewan, les employés doivent avoir 14 semaines consécutives de service.

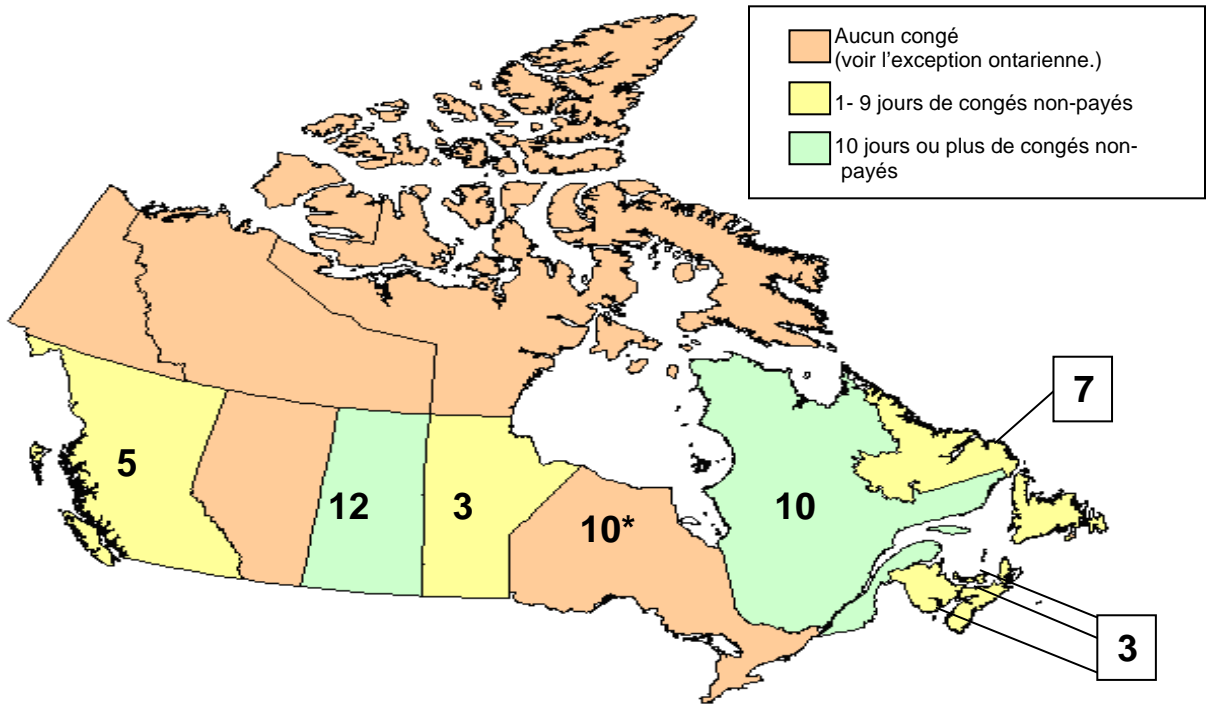
Les congés payés pour répondre aux besoins de santé d'un enfant ou d'un membre de la famille souffrant d'une maladie ne constituant pas un danger de mort

- *Au Canada*, aucune juridiction n'offre de congé payé explicitement pour répondre aux besoins de santé d'un enfant ou d'un membre de la famille dont la vie n'est pas menacée.
- *Mondialement*, au moins 56 pays offrent des congés explicitement pour répondre aux besoins de santé d'un enfant. Au moins 39 d'entre eux offrent des congés payés.

Les congés non-payés avec sécurité d'emploi pour des besoins de santé d'un enfant dont la vie n'est pas menacée

- *Au Canada*, la plupart des provinces offrent des congés non-payés avec sécurité d'emploi qui peuvent être utilisés pour les besoins de santé d'un enfant dont la vie n'est pas menacée. Aucun territoire n'offre un tel congé, l'Alberta non plus.

Figure 11: Durée du congé pouvant être utilisé pour les besoins de santé d'un enfant, en nombre de jours⁴⁷



* En Ontario, un congé pour urgences personnelles est disponible pour les employés qui travaillent pour des compagnies employant 50 employés ou plus. Le congé non-payé avec sécurité d'emploi pour les soins personnels d'une maladie, d'une blessure ou pour l'urgence médicale d'un travailleur ou pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches peut être d'une durée maximale de 10 jours par année du calendrier. Se référer à l'appendice C pour davantage d'information.

La flexibilité pour les besoins éducatifs des enfants ou pour les autres responsabilités familiales

Les congés pour des responsabilités familiales

Au Canada, la plupart des provinces offrent des congés non-payés avec sécurité d'emploi qui peuvent être utilisés pour des responsabilités familiales. (Il s'agit du même nombre de jours qu'illustré dans la figure 11 ci-dessus).

Motifs pour un congé pour des responsabilités familiales

Tableau 9: Les conditions d'un congé pour responsabilités familiales lorsque applicable⁴⁸

Colombie-Britannique	Afin de remplir des obligations relatives à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant à la charge de l'employé ou pour la garde ou la santé de n'importe quel membre de la famille immédiate de l'employé.
Manitoba	Afin de remplir les obligations familiales relatives à un membre de la famille. L'employeur a droit à une vérification raisonnable et à un préavis aussitôt que possible.
Nouveau-Brunswick	Afin de remplir des obligations relatives à la santé, à la garde ou à l'éducation d'une personne dans une relation familiale intime avec l'employé.
Terre-Neuve-et-Labrador	Afin de remplir des obligations familiales. L'employé doit fournir à l'employeur un avis écrit expliquant la nature de l'obligation familiale lorsque 3 jours ou plus sont utilisés.
Nouvelle-Écosse	À cause de la maladie d'un enfant, d'un parent ou d'un membre de la famille ou pour des rendez-vous médicaux, de dentiste ou d'autres rendez-vous similaires ayant lieu pendant les heures de travail.
Ontario Pour un employé dont l'employeur emploie régulièrement 50 travailleurs ou plus	À cause de la maladie, d'une blessure ou pour une urgence médicale ou encore pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches.
Île-du-Prince-Édouard	Afin de remplir les obligations liées à la santé ou à la garde d'une personne qui est membre de la famille immédiate ou étendue de l'employé.
Québec	Pour la garde, la santé ou l'éducation de l'enfant de l'employé ou de l'enfant de son/sa conjoint/e, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, son père, sa mère, son frère ou sa sœur ou d'un grand-parent.
Saskatchewan	À cause de la maladie ou d'une blessure de l'employé ou de la maladie ou d'une blessure d'un membre de la famille immédiate de l'employé

Les congés non-payés avec sécurité d'emploi qui couvrent explicitement les besoins éducatifs d'un enfant⁴⁹

- *Au Canada*, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et le Québec^{xlii} offrent respectivement 3, 5 et 19 jours de congés non-payés avec sécurité d'emploi qui servent explicitement à répondre aux besoins éducatifs d'un enfant. Aucune autre juridiction ne répond explicitement aux besoins éducatifs des enfants dans sa politique de congés familiaux.

Les congés pour des événements familiaux : les congés pour décès et mariages

- *Au Canada*, un congé payé de décès n'est garanti qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, au Québec et dans les industries de compétence fédérale.
- *Mondialement*, au moins 41 pays offrent un congé payé lors de décès.
- *Au Canada*, la plupart des provinces et des territoires garantissent la sécurité d'emploi lors de congés de décès. L'Alberta et le Nunavut n'offrent pas cette garantie alors que l'Ontario dispose d'une disposition comparable pour certains travailleurs (se référer à l'appendice C).^{xliii}
- *Au Canada*, le Québec est la seule juridiction à offrir un congé pour les mariages.
- *Mondialement*, au moins 35 pays offrent des congés pour les mariages. De ce nombre, dans 28 pays le congé est payé.

^{xlii} La législation du Manitoba stipule, bien que de manière non-explicite, qu'en différentes circonstances les besoins éducatifs d'un enfant correspondent aux « besoins de la famille ». La législation de Terre-Neuve-et-Labrador permet aussi d'inclure l'éducation puisque la loi exige simplement que l'employé fournisse à l'employeur un avis écrit expliquant la nature de l'obligation familiale lorsque 3 jours ou plus sont utilisés.

^{xliii} En Ontario, il n'y a pas de congé garanti lors de funérailles, cependant, un congé pour des urgences personnelles est disponible pour les employés de compagnies employant 50 personnes ou plus. Le congé non-payé avec sécurité d'emploi pour les soins personnels d'une maladie, d'une blessure ou pour une urgence médicale d'un travailleur ou pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches peut être d'une durée maximale de 10 jours par année du calendrier.

Les congés pour des événements familiaux : les congés pour décès et mariages (suite)

Tableau 10: Les congés lors d'événements familiaux⁵⁰

	Congés de décès payé ou non-payés avec sécurité d'emploi	Durée du congé de décès pour des membres de la famille spécifiques ^{xliv}	Description du congé pour des mariages
Québec	Payé	1 jour payé et 4 jours non-payés pour un décès dans la famille immédiate	1 jour payé pour le mariage de l'employé
	Non-payé	1 jour payé pour un décès dans la famille élargie	1 jour non-payé pour un mariage dans la famille immédiate de l'employé
Terre-Neuve-et-Labrador	Payé	1 jour payé et 2 jour non-payés pour les employés avec 30 jours d'ancienneté	Aucun
	Non-payé	2 jours non-payés pour les employés avec moins de 30 jours d'ancienneté	
Yukon	Non-payé	7 jours	Aucun
Saskatchewan	Non-payé	5 jours	Aucun
Nouvelle-Écosse	Non-payé	3 jours pour un décès dans la famille immédiate, 1 jour pour un décès dans la famille élargie, ce qui inclut les frères et sœurs	Aucun
Île-du-Prince-Édouard	Non-payé	3 jours pour un décès dans la famille immédiate 1 jour pour un décès dans la famille élargie	Aucun
Nouveau-Brunswick	Non-payé	5 jours	Aucun
Colombie-Britannique	Non-payé	3 jours	Aucun
Manitoba	Non-payé	3 jours	Aucun
Territoires du Nord-Ouest	Non-payé	3 jours, si les funérailles ou la cérémonie commémorative ont lieu dans la communauté où réside l'employé, 7 jours si les funérailles ou la cérémonie commémorative a lieu à l'extérieur de la communauté où réside l'employé	Aucun
Ontario	Aucun ^{xlv}	Aucun ^{xlvi}	Aucun
Alberta	Aucun	Aucun	Aucun
Nunavut	Aucun	Aucun	Aucun

^{xliv} Les termes de "famille immédiate" et de "famille élargie" ont été utilisés ici par souci de simplicité. Chaque juridiction dispose de sa propre spécification en ce qui a trait à la couverture pour un congé pour décès et à la durée d'un tel congé. Veuillez vous référer à la législation pertinente pour une liste exhaustive.

^{xlv} En Ontario, il n'y a pas de congé garanti lors de funérailles, cependant, un congé pour des urgences personnelles est disponible pour les employés de compagnies employant 50 personnes ou plus. Le congé non-payé avec sécurité d'emploi pour les soins personnels d'une maladie, d'une blessure ou pour une urgence médicale d'un travailleur ou pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches peut être d'une durée maximale de 10 jours par année du calendrier.

^{xlvi} Ibid.

Les congés payés et la flexibilité pour des besoins personnels en matière de santé

Les congés payés pour des besoins personnels en matière de santé

- *Au Canada*, des prestations de maladie sont reçues dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi alors que le droit à la sécurité d'emploi est légiféré dans chaque province ou territoire. Les prestations de maladie offrent un support salarial temporaire à ceux qui sont inaptes au travail à cause de la maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.
- *Mondialement*, au moins 156 pays offrent des congés de maladie payés pour des besoins personnels en matière de santé.
- *Au Canada*, les prestations de maladie sont offertes pour une durée de 15 semaines.
- *Mondialement*, au moins 90 pays offrent des prestations de maladie pour au moins 26 semaines ou jusqu'au rétablissement de l'employé.

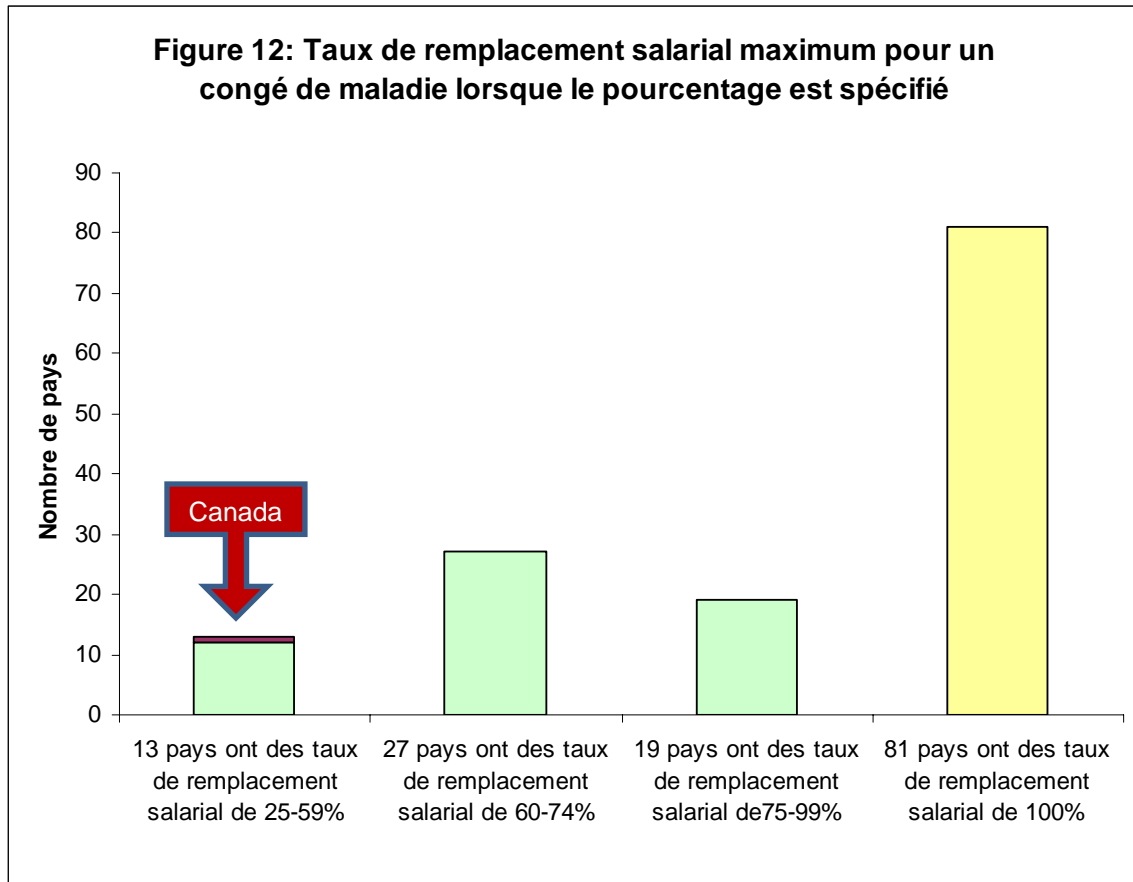
Encadré 3: Les prestations de maladie au Canada⁵¹

L'assurance-emploi fédérale : les prestations de maladie	
Durée:	15 semaines
Taux de remplacement de revenu :	55% des revenus assurables hebdomadaires ^{xlvii} Pour les travailleurs autonomes, les primes ne sont pas déduites; par conséquent ce type d'emploi n'est pas assurable avec l'assurance-emploi.
Durée de l'ancienneté requise:	600 heures assurées au cours des dernières 52 semaines ou depuis le début de la dernière réclamation
Période d'attente:	2 semaines avant que le salaire de remplacement ne soit versé (10 jours ouvrables)
Éligibilité:	Être inapte au travail à cause de la maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine

^{xlvii} Les revenus assurables maximaux annuels divisés par 52.

***Les congés payés pour des besoins personnels en matière de santé
(suite)***

- *Au Canada*, des prestations de maladie sont offertes à un taux de 55% du revenu assurable hebdomadaire de l'employé.
- *Mondialement*, au moins 127 pays offrent, lors de congés de maladie, des taux de remplacement de revenus supérieurs à ceux offerts au Canada.^{xlviii}



^{xlviii} Cette échelle classe le plus haut niveau de prestation payé; les pays se voient attribuer un taux de remplacement salarial de 100% si une quelconque part du congé est payé à 100%.

Encadré 4: Éligibilité à des prestations de maladie de l'assurance-emploi

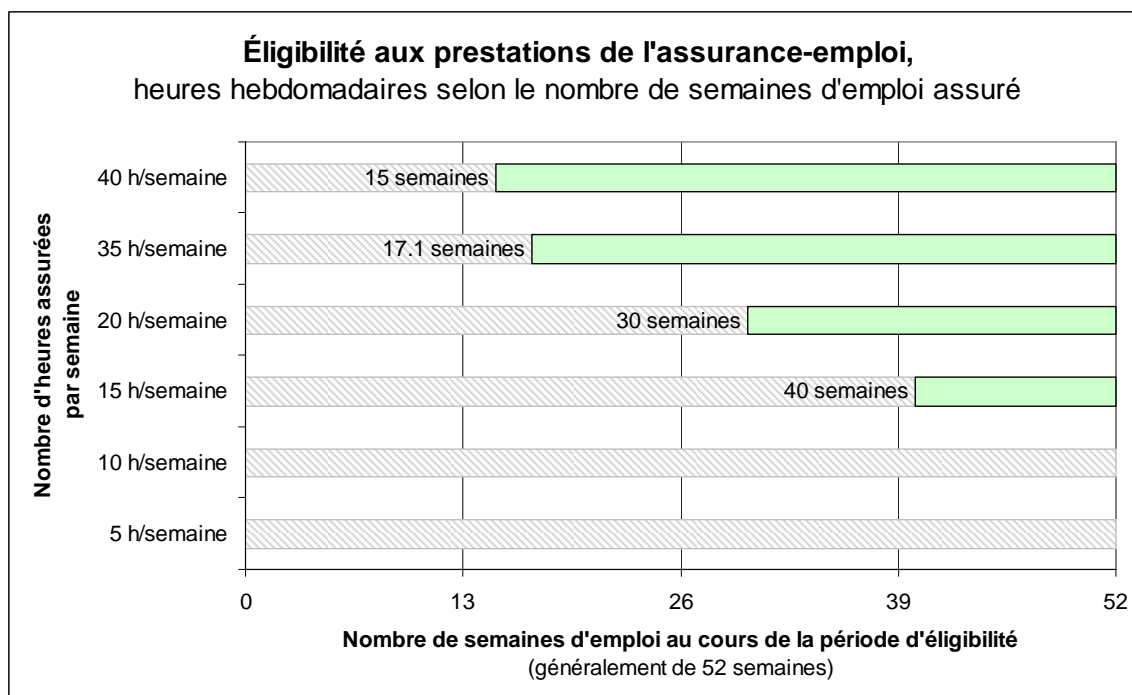
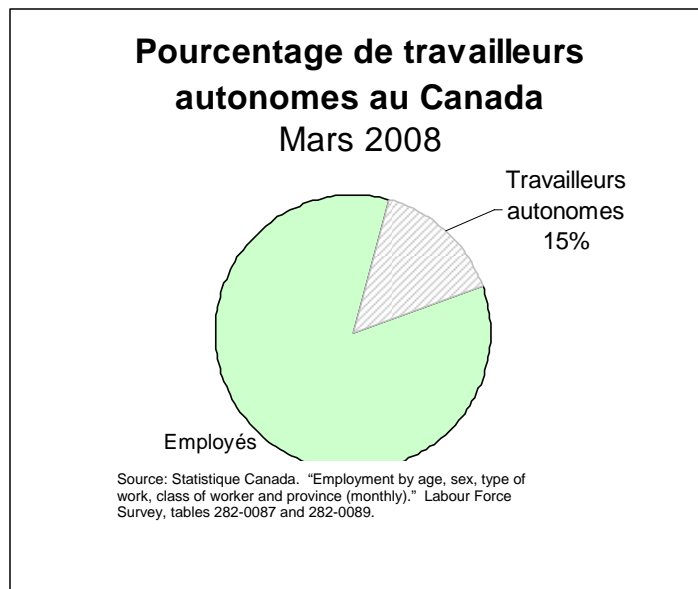
Exigences:

1) EMPLOYÉS ASSURABLES

- Exclut les travailleurs autonomes
- Inclut la plupart des autres formes d'emploi
- Les primes sont seulement déduites des emplois assurés

2) NOMBRE D'HEURES ASSURÉES

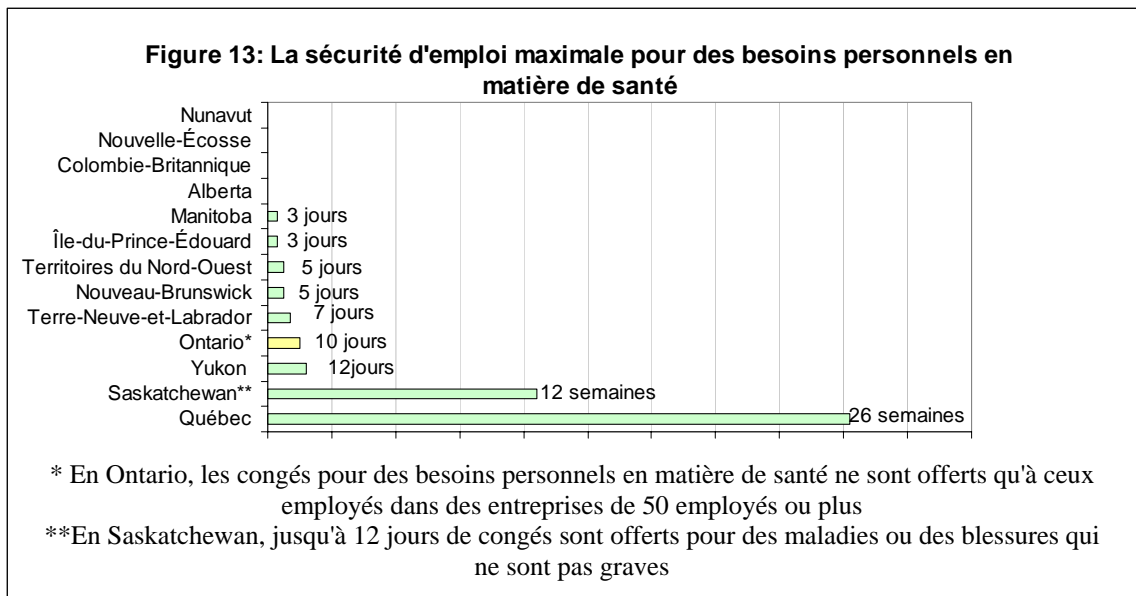
- Exige au moins 600 heures de travail assuré lors de la période de qualification qui est habituellement la dernière période de 52 semaines.
- Le total de 600 heures est illustré ici-bas selon les semaines d'emploi^{xlix}:



^{xlix} Si l'employé travaille lorsqu'il est bénéficiaire de prestations de maternité ou de maladie, sa rémunération sera déduite intégralement des prestations. Il est possible de gagner 50\$ par semaine ou 25% des prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé. Toute somme gagnée qui dépasse ce montant sera déduite intégralement des prestations.

La sécurité d'emploi pour des besoins personnels en matière de santé¹

- *Au Canada*, seulement la Saskatchewan, le Québec^{li} et les industries de compétence fédérale garantissent la sécurité d'emploi pour des congés de maladie de plus de 12 jours.⁵²
- *Au Canada*, aucune juridiction ne garantit de congé payé de courte durée pour des besoins personnels en matière de santé.
- *Mondialement*, 106 pays garantissent des congés payés de courte durée pour des besoins personnels en matière de santé.^{lii}
- *Au Canada*, la plupart des juridictions ne garantissent que de courts congés avec sécurité d'emploi pour des besoins personnels en matière de santé. L'Ontario garantit aussi ce droit à certains employés.^{liii53}



¹ "Le congé pour des besoins personnels en matière de santé" a ici été utilisé comme un terme générique. Chaque juridiction utilise ses propres termes pour un tel congé.

^{li} Un examen ou un certificat médical n'est pas requis. Ce congé est d'une durée maximale de 26 semaines. Les notions de longue et de courte durée ne sont pas mentionnées dans la législation.

^{lii} Ce chiffre inclut seulement les pays qui offrent un tel congé dès le premier jour de la maladie sans aucune période d'attente. Au Canada, une période d'attente de 2 semaines existe pour les prestations d'assurance-emploi.

^{liii} En Ontario, un congé pour des urgences personnelles est disponible pour les employés de compagnies qui emploient 50 personnes ou plus. Le congé non-payé avec sécurité d'emploi pour les soins personnels d'une maladie, d'une blessure ou pour une urgence médicale d'un travailleur ou pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches peut être d'une durée maximale de 10 jours par année du calendrier.

L'accès des adultes vivant avec un handicap à des opportunités d'emploi égales

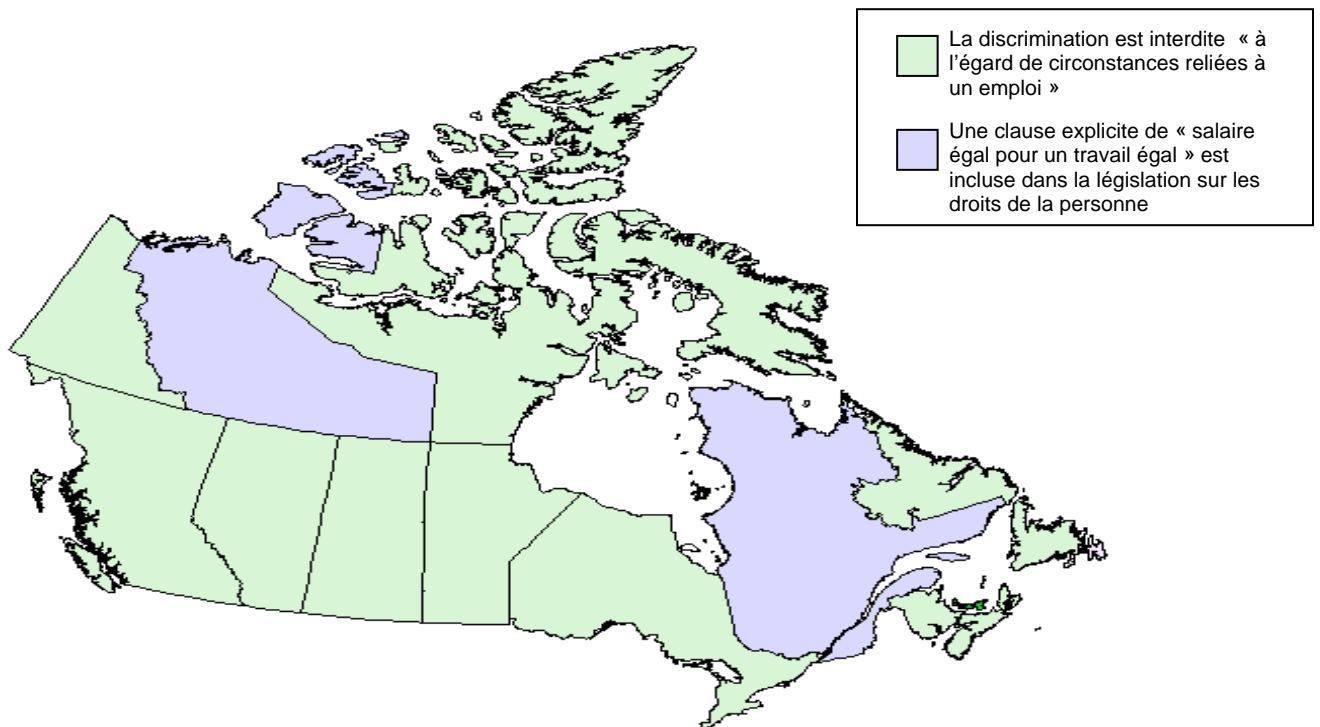
Les lois contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les adultes vivant avec un handicap

- *Au Canada*, toutes les provinces et les territoires interdisent les pratiques d'emploi discriminatoires envers les adultes vivant avec un handicap⁵⁴.
- Les travailleurs des industries de compétence fédérale sont aussi protégés contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les adultes vivant avec un handicap.
- Dans tous les cas, cette interdiction est incluse dans la législation sur les droits de la personne au niveau provincial, territorial ou fédéral.

La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les employés vivant avec un handicap

- Au Canada, toutes les provinces et les territoires garantissent un salaire égal pour un travail égal.
- La plupart des provinces et des territoires interdisent la discrimination envers les employés vivant avec un handicap « à l'égard de circonstances reliées à un emploi ». La compréhension la plus commune de ces termes inclue les processus et pratiques ayant lieu à chaque étape du processus d'emploi, tel que la publicité, l'entrevue et les formulaires de candidature; les mutations, les promotions, les avantages sociaux et l'environnement de travail ainsi que la mise à pied, la retraite et le congédiement.⁵⁵
- Le Québec, les Territoires du Nord-Ouest et l'Île-du-Prince-Édouard incluent cependant spécifiquement une clause de « salaire égal pour un travail égal » dans leur législation sur les droits de la personne, en plus d'interdire les pratiques d'emploi discriminatoires.
- Bien que la formulation puisse varier d'une juridiction à l'autre, les codes des droits de la personne offrent une base pour une plainte en cas de discrimination salariale envers un adulte vivant avec un handicap^{liv}.

Figure 14: La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour des employés vivant avec un handicap⁵⁶

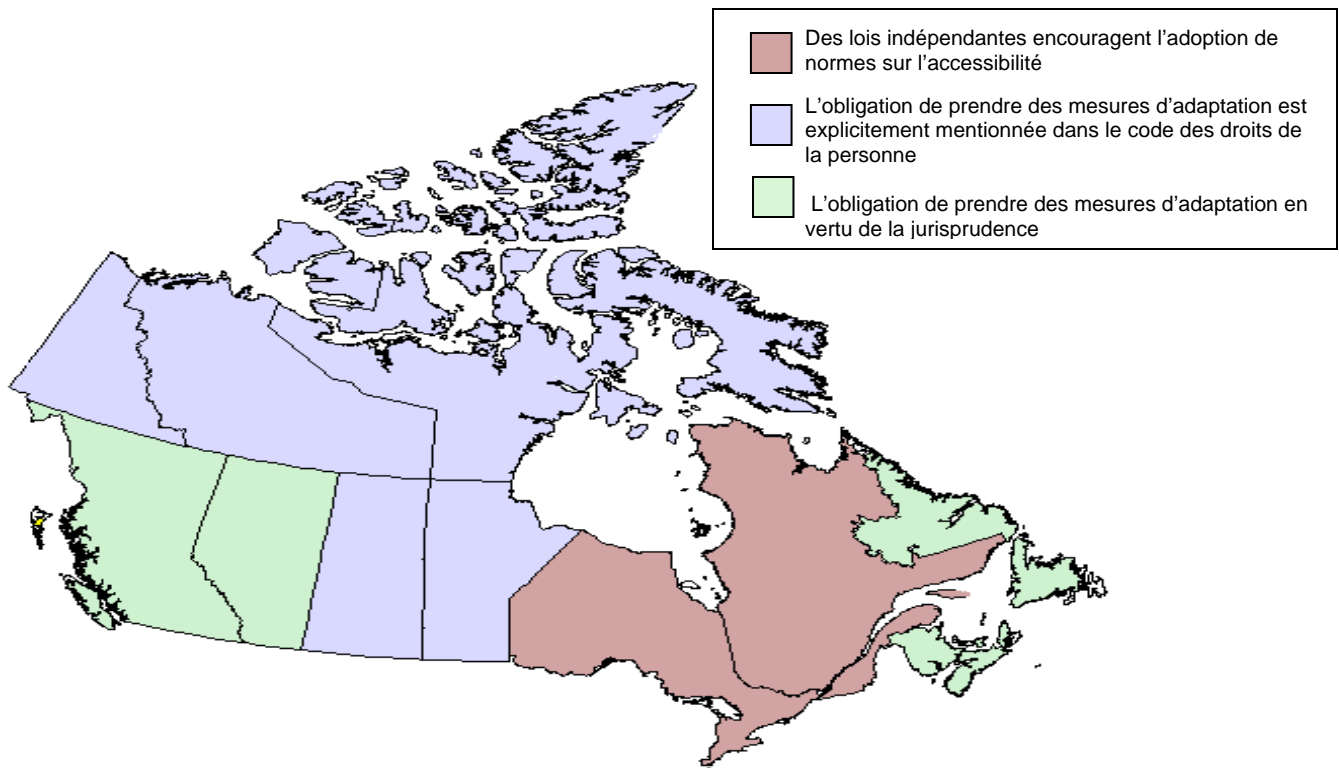


^{liv} Se référer à l'appendice I pour un résumé des règles d'interprétation s'appliquant à la législation canadienne sur les droits de la personne.

L'existence de normes d'accessibilité du lieu de travail

- Chaque Canadien a le droit à des mesures d'adaptation (*duty to accommodate*) en fonction d'un handicap physique ou mental à moins de charge excessive. Cependant, les sources légales de ce droit varient d'une juridiction à l'autre.^{lv}
- Au Canada, chaque juridiction doit respecter le principe de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la jurisprudence canadienne qui s'applique à toutes les juridictions.
- De plus, certaines provinces mentionnent explicitement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans leur législation sur les droits de la personne.
- Finalement, quelques provinces disposent de lois indépendantes de leur code des droits de la personne qui visent spécifiquement les adultes vivant avec un handicap en prescrivant l'adoption de normes d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

Figure 15: L'existence de normes d'accessibilité du lieu de travail^{lvi57}



^{lv}Se référer à l'appendice G pour un résumé des règles concernant la hiérarchie des normes légales au Canada.

^{lvi}En plus de disposer de lois indépendantes encourageant l'adoption de normes sur l'accessibilité du lieu de travail, l'Ontario mentionne aussi explicitement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans sa législation sur les droits de la personne. De plus, tant l'Ontario que le Québec se réfèrent aussi à la jurisprudence.

L'accès des adultes vivant avec un handicap à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

La législation interdisant la discrimination envers les adultes vivant avec un handicap

- *Au Canada*, toutes les juridictions possèdent une législation sur les droits de la personne qui protège les adultes vivant avec un handicap. Pour chaque juridiction nous avons recensé les domaines au sein desquels la discrimination liée à un handicap est interdite. Puis, nous avons regroupé ces domaines en 8 vastes catégories, énumérées ci-dessous.^{lvii}
- À des fins de comparaison, nous n'avons dressé le portrait que des domaines protégés par la législation sur les droits de la personne, *tel qu'explicitement écrit dans la loi*^{lviii}. Nous n'avons pu tenir compte de la protection contre la discrimination de la jurisprudence.

Tableau 11: Domaines au sein desquels la discrimination fondée sur un handicap est interdite : les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral⁵⁸.

	Alberta	Colombie-Britannique	Manitoba	Nouveau-Brunswick	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Ontario	Île-du-Prince-Édouard	Québec	Saskatchewan	Territoires du Nord-Ouest	Yukon	Nunavut	Gouvernement fédéral
1- Les publications, avis, panneaux, énoncés, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
2- Les biens, le logement, les services, les installations. ^{lix}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3- L'emploi ^{lx}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4- L'adhésion à des associations professionnelles ^{lxi}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5- Les contrats							✓		✓	✓		✓	✓	
6- L'achat ou la vente de propriété		✓	✓					✓		✓		✓		
7- La protection du plaignant	✓		✓	✓	✓		✓				✓		✓	
8- Le harcèlement			✓		✓				✓		✓		✓	✓

^{lvii} Pour chaque catégorie, on a considéré qu'une juridiction offrait une protection contre la discrimination si *au moins un* des domaines énumérés était inclus dans la législation sur les droits de la personne pertinente. Par exemple, si une province interdit la discrimination dans le logement mais pas en ce qui a trait aux biens, aux services et aux installations, on a quand même considéré que cette province offrait une protection contre la discrimination dans la catégorie en entier.

^{lviii} Se référer à l'appendice H pour un résumé des règles d'interprétation s'appliquant à la législation canadienne sur les droits de la personne.

^{lix} Ceci inclut: les endroits où le public est normalement admis, les unités commerciales ou d'hébergement, la location.

^{lx} Ceci inclut: les offres d'emploi, la candidature, l'utilisation d'agence de la main d'œuvre.

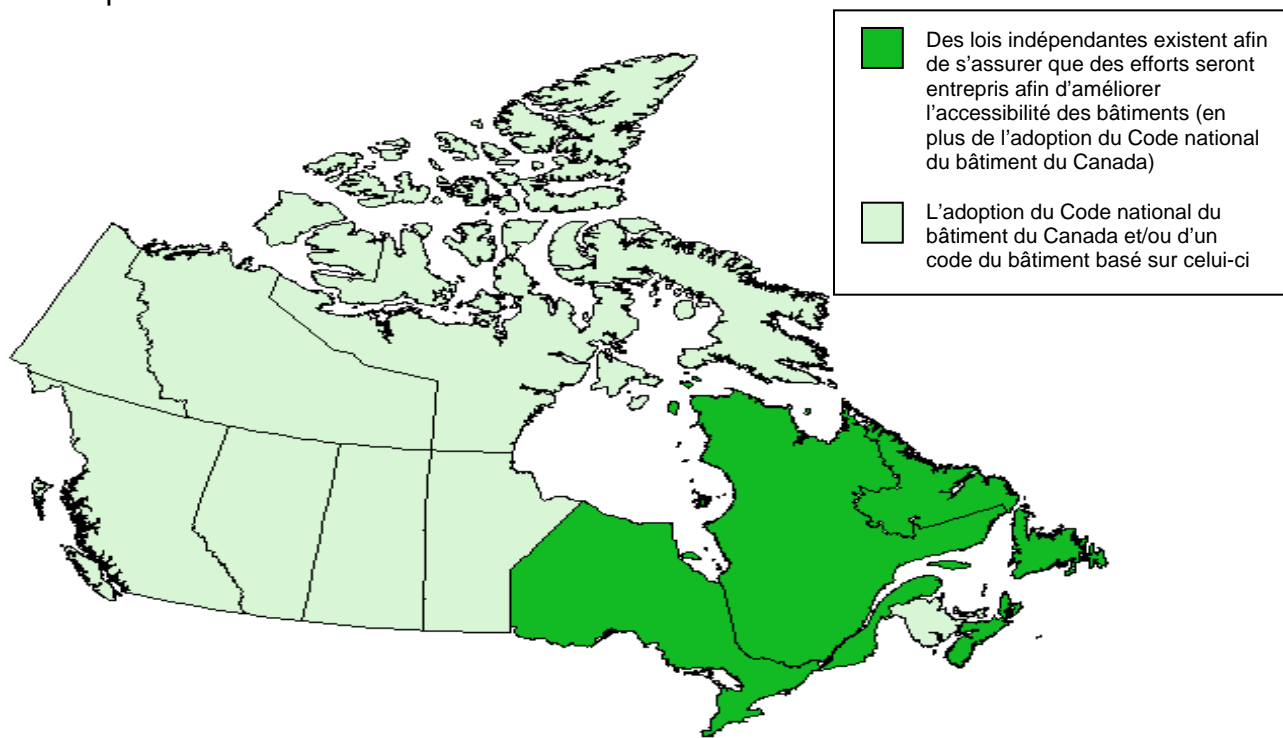
^{lxi} Par exemple: les syndicats, les organisations patronales, etc.

Les normes d'accessibilité aux bâtiments pour les adultes vivant avec un handicap

- *Au Canada*, la réglementation de la conception et de la construction de nouveaux bâtiments est de juridiction provinciale et territoriale. Bien que certaines provinces disposent de leurs propres codes, la plupart des provinces adoptent le Code national du bâtiment du Canada ou une version modifiée de celui-ci.⁵⁹
- Le Code national du bâtiment du Canada “renferme les dispositions techniques concernant la conception et la construction de bâtiments neufs. Il s'applique aussi à la transformation des bâtiments, à leur changement d'usage et à la démolition de bâtiments existants.”⁶⁰
- Un des objectifs énoncés dans ce code est l'accessibilité aux bâtiments.^{lxii}. Ainsi, le code doit « limiter la probabilité que, comme résultat de la conception ou de la construction d'un bâtiment, une personne avec un handicap physique ou sensoriel se voit empêcher d'avoir accès ou d'utiliser le bâtiment ou l'établissement. »⁶¹
- Quant à la modification des bâtiments, les provinces et les territoires sont libres de décider quels changements requerront l'exécution de normes d'accessibilité.
- En plus des normes dictées dans le Code national du bâtiment du Canada, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et le Québec ont adopté des lois indépendantes afin d'encourager l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments.

^{lxii} Ces normes d'accessibilité s'appliquent à tous les bâtiments sauf: a. les maisons, incluant les maisons semi-détachées, les duplex, les triplex, les maisons de campagne, les maisons en rangée, les résidences; b. les usages industriels avec des risques d'exposition de faible à modéré et c. les bâtiments qui ne sont pas conçus pour être occupés sur une base quotidienne ou à temps plein. Se référer au : Code national du bâtiment du Canada, Division B, Chapitre 3, Section 3.8.1.1.

Figure 16: L'accessibilité des bâtiments pour les adultes vivant avec un handicap⁶²



L'accès des aînés à des opportunités égales d'emploi

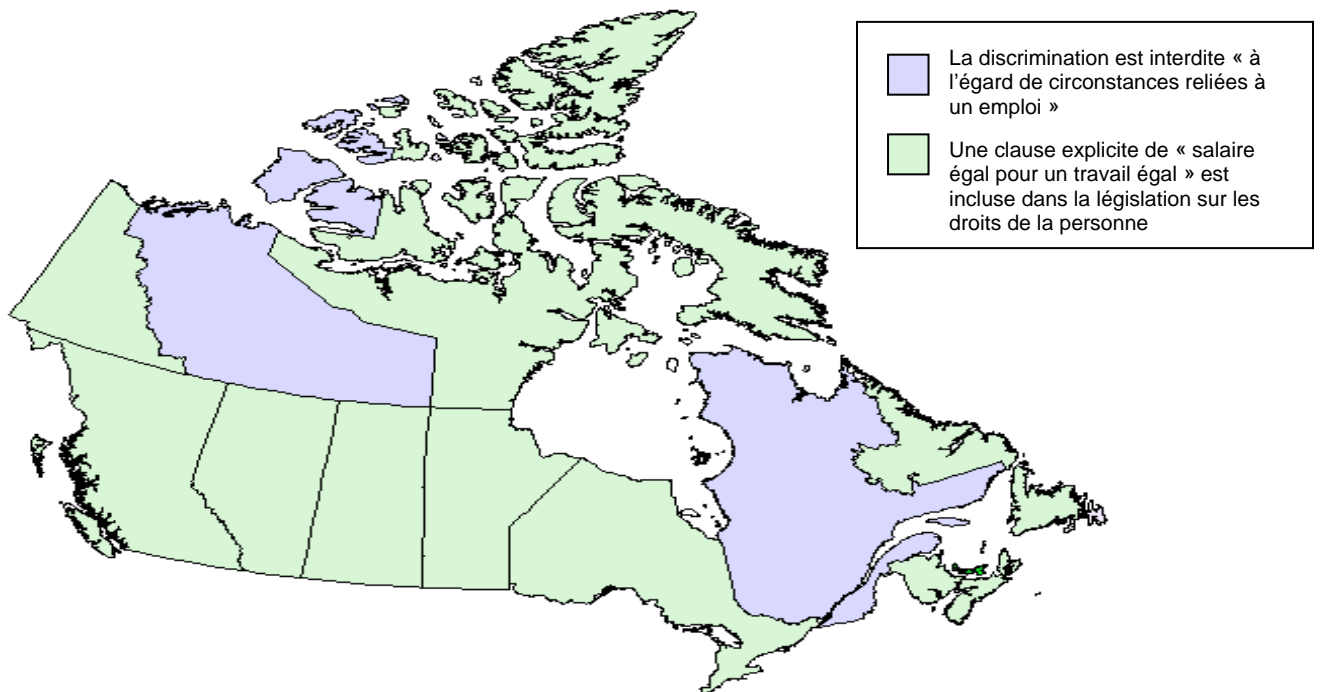
Les lois contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les aînés

- *Au Canada*, à compter du 1er juillet 2009, toutes les provinces et les territoires⁶³ auront interdit la discrimination fondée sur l'âge dans l'embauche ou le congédiement.^{lxiii}

La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les aînés

- *Au Canada*, la plupart des provinces interdisent la discrimination « à l'égard de circonstances reliées à un emploi », ce qui est interprété comme incluant le salaire et les avantages sociaux. Certaines provinces disposent cependant, dans leur législation sur les droits de la personne, d'une clause de « salaire égal pour un travail égal ».

Figure 17: La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les aînés⁶⁴



^{lxiii} Dans les cas des travailleurs des industries de compétence fédérale, les pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur l'âge sont interdites, jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge de la retraite. Se référer à la p. 53 pour davantage d'information sur la retraite obligatoire.

Les lois interdisant la retraite obligatoire

- *Au Canada*, les lois concernant la retraite obligatoire étaient, jusqu'à tout récemment, très différentes d'une juridiction à l'autre.
- La retraite obligatoire est une contrainte pour les aînés qui souhaitent demeurer actifs au sein de la main d'œuvre après avoir atteint l'âge normal de la retraite, généralement 65 ans au Canada. Ainsi, cela compromet l'accès des aînés à des opportunités égales d'emploi.
- Cette pratique a traditionnellement été permise à cause d'une limite d'âge maximale à l'interdiction des pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur l'âge que l'on trouve dans les codes des droits de la personne des provinces et des territoires. Cependant, à partir du 1^{er} juillet 2009, toutes les provinces et les territoires auront éliminé les limites d'âge maximales de leurs codes de droits de la personne.⁶⁵
- Cependant, les individus qui travaillent dans les domaines de compétence fédérale ne sont pas protégés contre les clauses de retraite obligatoire. Se référer à l'appendice A pour davantage de détails.

L'accès des aînés à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

Les lois contre la discrimination envers les aînés (en général)

- *Au Canada*, toutes les provinces et les territoires ainsi que le gouvernement fédéral possèdent une législation sur les droits de la personne qui protège les aînés. Pour chaque juridiction nous avons fait un portrait des domaines dans lesquels la discrimination fondée sur l'âge est interdite. Nous avons ensuite regroupé ces domaines en huit (8) vastes catégories, énumérées ci-dessous^{lxiv}.

Dans un but de comparaison, nous n'avons dressé le portrait que des domaines protégés par la législation sur les droits de la personne, *tel qu'explicitement écrit dans la loi*. Nous n'avons pu tenir compte de la protection contre la discrimination issue de la jurisprudence.

Tableau 12: Domaines au sein desquels la discrimination fondée sur l'âge est interdite : les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral⁶⁶.

	Alberta	Colombie-Britannique	Manitoba	Nouveau-Brunswick	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Ontario	Île-du-Prince-Édouard	Québec	Saskatchewan	Territoires du Nord-Ouest	Yukon	Nunavut	Gouvernement fédéral
1- Les publications, avis, panneaux, énoncés, etc.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
2- Les biens, le logement, les services, les installations. ^{lxv}		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3- L'emploi ^{lxvi}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4- L'adhésion à des associations professionnelles ^{lxvii}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5- Les contrats			✓				✓		✓	✓		✓	✓	
6- L'achat ou la vente de propriété				✓		✓		✓		✓		✓		
7- La protection du plaignant	✓		✓	✓	✓		✓				✓		✓	
8- Le harcèlement			✓		✓				✓		✓		✓	✓

^{lxiv} Pour chaque catégorie, on a considéré qu'une juridiction offrait une protection contre la discrimination si *au moins un* des domaines énumérés était inclus dans la législation sur les droits de la personne pertinente. Par exemple, si une province n'interdit que la discrimination dans le logement mais pas en ce qui a trait aux biens, aux services, aux installations, etc. on a quand même considéré que cette province offrait une protection contre la discrimination dans la catégorie en entier.

^{lxv} Ceci inclut : les endroits où le public est généralement admis, l'occupation de locaux commerciaux ou de logements, la location.

^{lxvi} Ceci inclut : les offres d'emploi, la postulation, l'utilisation d'agence de la main d'œuvre.

^{lxvii} Par exemple : les syndicats, les organisations patronales, etc.

Appendice A : Les dispositions pour les travailleurs des industries de compétence fédérale

Tel que mentionné précédemment, environ 10% des Canadiens, en fonction du secteur dans lesquels ils travaillent, sont assujettis au Code du Travail fédéral plutôt qu'aux normes du travail de leur province ou territoire. Se trouvent parmi les domaines régis par le gouvernement fédéral: le transport maritime ; le transport aérien ; le transport ferroviaire ; les canaux, tunnels et ponts ; les systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble ; la radiodiffusion et la télédiffusion ; et les banques.⁶⁷ La législation fédérale sur les droits de la personne qui s'applique à la sphère privée couvre aussi cette population.

Cet appendice vise à souligner les dispositions pour les travailleurs des industries de compétence fédérale et place ces dispositions dans un contexte national.

Les congés payés et la sécurité d'emploi relative à la grossesse

Les congés payés relatifs à la grossesse : par genre

- Comme dans la plupart des régions canadiennes, au sein des industries de compétence fédérale le congé payé maximal pour les femmes (congés parentaux et de maternité) est de 50 semaines si leur conjoint ne se prévaut d'aucun congé parental. Le congé payé maximal pour les hommes est de 35 semaines si leur conjointe ne prend aucun congé parental.⁶⁸

La sécurité d'emploi relative à la grossesse : par genre

- Au sein des industries de compétence fédérale, les mères donnant naissance peuvent prendre un maximum de 52 semaines de congé avec sécurité d'emploi alors que leur partenaire peut prendre un maximum de 37 semaines.^{lxviii} Des dispositions semblables existent dans la majorité des provinces et des territoires.

La sécurité d'emploi relative à la grossesse: les exigences d'ancienneté

- Au sein des industries de compétence fédérale, les travailleurs doivent avoir une ancienneté de six mois afin d'être éligibles à la sécurité d'emploi lors de congés parentaux ou de maternité. Ceci place les travailleurs d'industries de compétence fédérale au centre du spectre canadien des exigences d'ancienneté alors que cinq juridictions exigent un an d'ancienneté, trois autres n'ont aucune exigence d'ancienneté.

La sécurité d'emploi relative à la grossesse: par famille

- Au sein des industries de compétence fédérale, le congé avec sécurité d'emploi maximal que peut prendre une famille lors de la naissance d'un enfant biologique est de

^{lxviii} Ceci exclut les dispositions spéciales pour les grossesses difficiles, lorsque les femmes, pour des motifs liés à la naissance ou à la fin d'une grossesse, se voient incapables de retourner au travail à la fin du congé.

52 semaines, en assumant que le congé est pris pendant la période requise.^{lxix} Pour un enfant adopté, le congé avec sécurité d'emploi maximal est de 37 semaines.⁶⁹

Les pauses pour l'allaitement

- Comme pour le reste du Canada, des pauses payées pour l'allaitement ne sont pas garanties par la législation au sein des industries de compétence fédérale.
- Au sein des industries de compétence fédérale, les pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur le sexe et la grossesse sont explicitement interdites.

Temps de travail

Les vacances payées

- Au sein des industries de compétence fédérale, les vacances payées annuelles ne sont pas garanties pour les employés avec moins d'un an d'ancienneté.
- Comme dans la plupart des régions canadiennes, après un an d'ancienneté, les travailleurs à temps plein des industries de compétence fédérale se voient garantir deux semaines de vacances annuelles payées.
- Au sein des industries de compétence fédérale, les congés annuels augmentent à trois semaines après six ans d'ancienneté.

Les heures de temps supplémentaire

- Comme dans la plupart des régions canadiennes, des primes de temps supplémentaires sont garanties après 40 heures travaillées en une semaine ou après 8 heures travaillées en une journée.

Les taux des primes de temps supplémentaire

- Comme dans la plupart des régions canadiennes, les travailleurs des industries de compétence fédérale se voient garantir 150% de leur salaire régulier pour des heures de temps supplémentaire.

Les limites au temps supplémentaire

- Les industries de compétence fédérale fixent un maximum de 48 heures travaillées hebdomadairement. Cette disposition donne aux travailleurs d'industries de compétence fédérale une des limites canadiennes les plus grandes au temps supplémentaire.

^{lxix} Ceci exclut les dispositions spéciales pour les grossesses difficiles et les autres cas exceptionnels. Les parents peuvent être éligibles à une sécurité d'emploi plus longue si l'enfant est gravement malade ou s'ils ont vécu une grossesse difficile. Les femmes sont aussi parfois éligibles à prendre un congé payé si elles sentent, et peuvent démontrer, que leur travail pose un risque pour leur grossesse.

Le salaire minimum

Les employés des industries de compétence fédérale se voient garantir le même salaire minimum que celui de la province ou du territoire où ils se voient employés.

Le temps de repos régulier

- Comme dans le reste du Canada, les travailleurs d'industries de compétence fédérale se voient garantir un jour de repos hebdomadaire.

Les besoins familiaux

La sécurité d'emploi lors de congés pour des personnes à charge gravement malades

- Comme dans la plupart des régions canadiennes, les travailleurs d'industries de compétence fédérale se voient garantir huit semaines de congé avec sécurité d'emploi afin de prendre soin de personnes à leur charge atteintes d'une maladie grave.

Les congés pour des événements familiaux : les congés pour décès et mariages

- Les travailleurs d'industries de compétence fédérale se voient garantir un congé payé d'une durée de 3 jours lors de décès dans la famille immédiate. Seulement quelques autres juridictions offrent un tel congé lors de décès.

Les congés pour des obligations familiales

- Les travailleurs d'industries de compétence fédérale ne se voient pas garantir de congé pour des obligations familiales. La plupart des juridictions canadiennes garantissent un tel congé.

La sécurité d'emploi pour des besoins personnels en matière de santé^{lxx}

- Les travailleurs d'industries de compétence fédérale se voient garantir 26 semaines de sécurité d'emploi lors d'un congé de maladie. Bien que les Canadiens de toutes les juridictions puissent faire la demande d'un remplacement salarial lors d'un congé de maladie, très peu de juridictions garantissent une sécurité d'emploi aussi grande que celle que l'on trouve dans les industries de compétence fédérale.⁷⁰

L'accès des adultes vivant avec un handicap à des opportunités égales d'emploi

Les lois contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les adultes vivant avec un handicap

- Comme dans le reste du Canada, dans les industries de compétence fédérale, il est interdit de pratiquer de la discrimination envers les adultes vivant avec un handicap dans l'embauche et au congédiement.⁷¹

^{lxx} "Le congé pour des besoins personnels en matière de santé " a ici été utilisé comme un terme générique. Chaque juridiction utilise ses propres termes pour un tel congé.

Les lois contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les adultes vivant avec un handicap

La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les employés vivant avec un handicap

- Au sein des industries de compétence fédérale, tout comme dans la plupart des provinces et des territoires, la discrimination qui se fonde sur un handicap affectant un employé est interdite.⁷² Il n'y a pas explicitement de clause de « salaire égal pour un travail égal » dans la législation sur les droits de la personne.

L'existence de normes sur l'accessibilité du lieu de travail

- Comme dans le reste du Canada, les employeurs d'industries de compétence fédérale ont l'obligation d'instaurer des mesures d'adaptation sur le lieu de travail et ce, selon la jurisprudence.⁷³ L'obligation d'adopter des mesures d'adaptation n'est pas explicitement mentionnée dans le Code des droits de la personne et il n'y a pas non plus de loi indépendante encourageant l'adoption de normes d'accessibilité du lieu de travail.

L'accès des adultes vivant avec un handicap à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

La législation interdisant la discrimination envers les adultes vivant avec un handicap

- La loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination dans les domaines suivants : les biens, les services, les installations ou les moyens d'hébergement les locaux commerciaux ou de logements; l'emploi; la candidature à l'emploi, la publicité et les organisations d'employés. Les politiques ou pratiques discriminatoires, la publication d'avis discriminatoires, les messages haineux et le harcèlement sont aussi interdits⁷⁴.

L'accès des aînés à des opportunités d'emploi égales

Les lois contre les pratiques d'emploi discriminatoires envers les aînés

- Comme dans le reste du Canada, dans les industries de compétence fédérale, il est interdit d'adopter des pratiques d'emploi discriminatoires envers les aînés. Cependant, les pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur l'âge ne sont interdites que jusqu'à ce que la personne ait atteint l'âge normal de la retraite⁷⁵. Se référer à la rubrique sur la retraite obligatoire pour plus d'information.

La garantie d'un salaire et d'avantages sociaux égaux pour les aînés

- Au sein des industries de compétence fédérale, comme dans la plupart des provinces et des territoires, la discrimination envers un employé est interdite. Cependant, les pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur l'âge ne sont interdites que jusqu'à ce que la

personne ait atteint l'âge normal de la retraite⁷⁶. Se référer à la rubrique sur la retraite obligatoire pour plus d'information.

Les lois interdisant la retraite obligatoire

- Les employés d'industries de compétence fédérale assujettis à la Loi canadienne sur les droits de la personne ne sont pas protégés contre la retraite obligatoire. En vertu de la section 15(1), « le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu parce que celui-ci[...] a atteint l'âge maximal prévu pour l'emploi en question par la loi ou les règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa » ou « le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi » ne constituent pas des pratiques discriminatoires.⁷⁷

L'accès des aînés à une pleine participation aux activités familiales et communautaires

La législation interdisant la discrimination envers les aînés

- La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination dans les domaines suivants : les biens, les services, les installations ou les moyens d'hébergement les locaux commerciaux ou de logements; l'emploi; la demande d'emploi, la publicité et les organisations d'employés. Les politiques ou pratiques discriminatoires, la publication d'avis discriminatoires, les messages haineux et le harcèlement sont aussi interdits. Les pratiques d'emploi discriminatoires et la discrimination au sein des organisations ne sont pas interdites après l'âge normal de la retraite⁷⁸.

Appendice B: La couverture de l'assurance-emploi

L'éligibilité à l'assurance-emploi

- L'éligibilité à l'assurance-emploi est déterminée en fonction du nombre total d'heures assurables travaillées. Afin d'être éligible à des prestations de maladie, parentales, de maternité et de compassion, un individu doit avoir cumulé 600 heures assurables de travail durant la période de qualification, qui est généralement la dernière période de 52 semaines. Le travail autonome n'est pas admis comme un revenu assurable⁷⁹.
- En 2006, 76,5% des mères avec un enfant âgé de 12 mois ou moins disposaient d'un revenu assurable.⁸⁰ Les femmes sans revenus assurables incluent celles qui sont travailleuses autonomes et les sans emploi⁸¹. Les prestations parentales et de maternité ont été perçues par 63,8% des nouvelles mères, ce qui laisse un écart de 12,7% entre le nombre de femmes qui avaient un revenu assurable et celles qui ont effectivement reçu des prestations.⁸² Cet écart est dû aux femmes qui ne se qualifient pas pour des prestations ou qui n'en font pas la demande. Bien qu'un certain progrès ait été accompli pour s'assurer que les familles avec plus d'un enfant soient éligibles pour des prestations, une corrélation négative demeure entre le nombre d'enfants par famille et l'éligibilité aux prestations⁸³.

Les prestations d'assurance-emploi

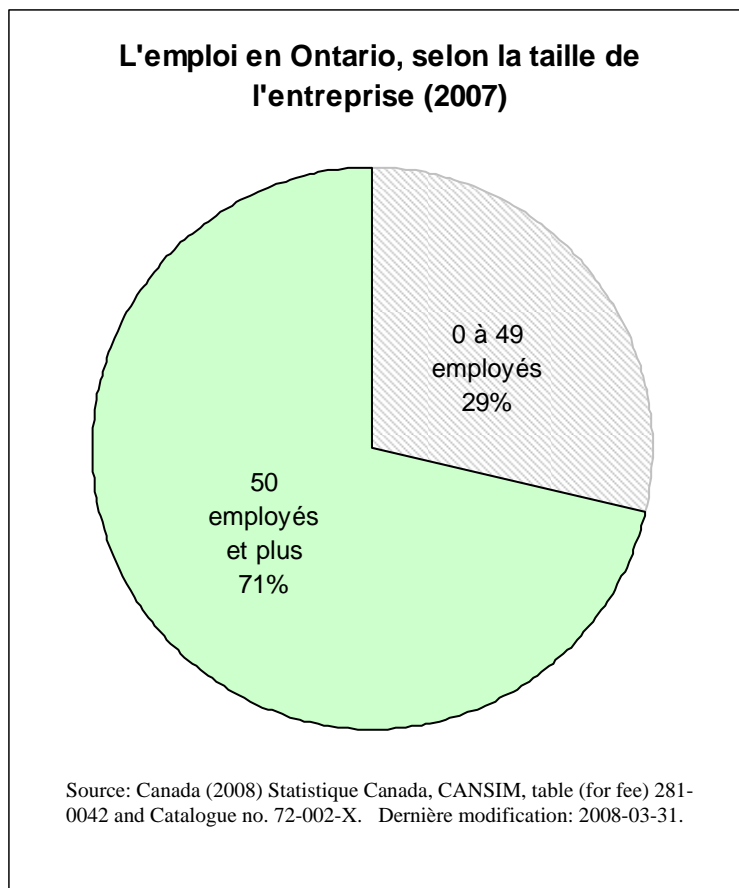
- Pour la plupart des Canadiens, les taux des prestations de maladie, parentales, de maternité et de compassion sont basés sur les revenus des 26 semaines précédant la demande^{lxxi}. Les revenus assurables totaux sont divisés par un diviseur établi^{lxxii} ou bien par le nombre de semaines travaillées au cours des dernières 26 semaines, selon le montant le plus élevé. Ce nombre est ensuite multiplié par 55⁸⁴. Si les travailleurs ont diminué le nombre d'heures travaillées avant de réaliser leur demande, ces semaines à temps partiel seront incluses dans le calcul et affecteront donc leur niveau de prestations. Ceci devient un enjeu lorsque, avant de faire une demande de prestation, les travailleurs diminuent le nombre d'heures travaillées à cause de leur propre maladie ou grossesse, ou de celle d'un membre de la famille.
- Pour les prestations de maladie, il y a une période d'attente de deux semaines suivant la date de la demande.
- Townson et Hayes, en résumant deux études sur les impacts pour les femmes de l'éligibilité à l'assurance-emploi et aux règles de remplacement, soulignent que la supposition par le système d'une semaine de travail de 35 heures désavantage les femmes qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois temps partiel ou atypiques⁸⁵. De plus, le système d'éligibilité tend à « exclure les femmes les plus désavantagées »⁸⁶.

^{lxxi} Pour les personnes vivant dans une des 23 régions économiques participantes, les taux de prestations hebdomadaires sont basés sur les 14 meilleures semaines de revenus assurables au cours des dernières 52 semaines de travail.

^{lxxii} Ce dénominateur est basé sur un taux de chômage régional. Pour plus de détails, veuillez vous référer à Service Canada : <http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/types/regular.shtml#calculate>

Appendice C: La couverture des congés pour des obligations familiales en Ontario

- En Ontario, un congé pour urgences personnelles est disponible pour les employés qui travaillent pour des compagnies employant 50 personnes ou plus. Le congé non-payé avec sécurité d'emploi pour les soins personnels d'une maladie, d'une blessure ou pour l'urgence médicale d'un travailleur ou pour accompagner la mort, la maladie, une blessure ou d'autres questions urgentes de certains proches peut être d'une durée maximale de 10 jours par année du calendrier.⁸⁷



Appendice D: Les commissions et les tribunaux des droits de la personne

Les commissions et les tribunaux administratifs

Il arrive souvent que ce soient des agences administratives qui, entre autres tâches, se chargent de l'investigation, de la poursuite et du jugement des plaintes. Afin de s'assurer de la justice de ces procédures, ces fonctions doivent être maintenues séparées les unes des autres. Ainsi, l'agence disposera souvent d'un tribunal séparé afin de remplir la fonction de jugement.

À travers le Canada, les tribunaux des droits de la personne sont les bras adjudicatifs des commissions des droits de la personne. Bien que les commissions soient mandatées afin d'entendre et d'enquêter au sujet des plaintes concernant les droits de la personne, ainsi que de déterminer les politiques sur ces droits, la fonction du tribunal, quant à lui, est de rendre des décisions sur les questions de droits de la personne.

La procédure pour soumettre une plainte concernant les droits de la personne est similaire à travers le Canada. La commission des droits de la personne recevra la plainte et débutera une enquête. Cette commission tentera de réunir les deux parties afin de régler le différend grâce à la médiation. Si cela ne fonctionne pas et que la commission juge qu'il y a une preuve adéquate, elle peut référer le cas à un tribunal des droits de la personne (même dans les situations où le tribunal est une organisation séparée).

Les tribunaux sont créés par le biais de statuts et suivent des procédures similaires à celles utilisées en cour. Ils entendent les preuves des deux côtés et rendent une décision assortie d'une sanction s'ils déterminent qu'il y a bel et bien eu discrimination. Dans certains cas, la législation permet aux commissions de déterminer des instructions générales pour le tribunal. Par exemple, les instructions générales établies par la Commission canadienne des droits de la personne deviennent des directives exécutoires pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Ces instructions générales dictent comment le Tribunal doit interpréter la Loi sur les droits de la personne dans certains types de cas spécifiques.⁸⁸

Comment les tribunaux administratifs utilisent-ils la jurisprudence?

Les membres des tribunaux ne sont pas tenus de suivre les décisions antérieures des tribunaux bien qu'ils puissent démontrer un intérêt à maintenir un modèle de décision qui soit constant et prévisible. « Le pouvoir de faire varier les décisions afin de refléter les faits actuels est, en fait, un pouvoir flexible dont ne disposent pas les cours. »⁸⁹

Les tribunaux administratifs sont tenus de suivre les décisions des cours supérieures, particulièrement les jugements de la Cour Suprême concernant leurs champs d'expertise. Par rapport à l'allaitement en milieu de travail, le jugement *Brooks v. Canada Safeway*

Ltd. de la Cour Suprême a résolument conclu que la discrimination sexuelle inclut la discrimination fondée sur la grossesse. Les tribunaux des droits de la personne ont élargi ce concept en statuant que la discrimination sexuelle inclut aussi la discrimination fondée sur l'allaitement. Nous examinerons cette question plus en détails plus bas.

Les commissions des droits de la personne et les politiques

Toutes les agences administratives ont le pouvoir d'établir des politiques. Bien que les agences puissent définir des politiques, celles-ci ne deviennent pas techniquement des directives exécutoires pour l'agence et, contrairement à la législation, ces politiques peuvent être amendées ou annulées assez rapidement. Ceci sert à s'assurer que toutes les décisions prises par l'agence se font sans entrave.

Cependant, dans les faits, la plupart des tribunaux suivent leurs propres politiques.⁹⁰ Il y a plusieurs raisons à cet effet. Tel que mentionné précédemment, il est dans l'intérêt des agences de rendre des décisions constantes et les politiques représentent un moyen d'arriver à cette fin. Les énoncés de politiques « donnent au public affecté une opportunité de se faire une idée à l'avance de comment les choses risquent de se passer à la lumière de certains énoncés de politiques des tribunaux administratifs. Cela épargne ainsi du temps et de l'argent aux particuliers et à la collectivité tout en créant une certaine certitude et continuité». ⁹¹ Ainsi, un tribunal suivra souvent ses propres politiques à moins qu'il puisse être démontré que les faits de la cause ne correspondent pas aux faits de l'arrêt de l'énoncé de politique.

Les directives exécutoires

Certaines commissions des droits de la personne ont mis en place une législation qui leur permet explicitement d'établir des directives exécutoires concernant la manière dont le tribunal doit se comporter dans l'interprétation de leurs codes des droits de la personne respectifs. La Commission canadienne des droits de la personne, la Commission ontarienne des droits de la personne et la Commission manitobaine des droits de la personne disposent toutes de telles lois.⁹² Selon la législation, les directives établies par la Commission canadienne des droits de la personne sont exécutoires. Une fois que la Commission a établi des directives, le Tribunal Canadien des droits de la personne est obligé de suivre ces directives. La législation de l'Ontario et du Manitoba ne mentionne pas si les directives sont exécutoires ou non. Mais, puisqu'il n'y a pas de mention spécifique à l'effet que ces directives soient exécutoires, il semble probable que celles-ci soient traitées comme des politiques régulières, c'est-à-dire non exécutoires mais généralement suivies dans la pratique comme il a été précédemment décrit.

Une étude de ces directives établies par la Commission canadienne des droits de la personne révèle qu'il n'y a pas de directives qui concernent la grossesse ou l'allaitement. Le Tribunal se baserait donc sur n'importe quel énoncé de politique concernant l'allaitement.

Appendice E: Comment les tribunaux canadiens des droits de la personne interprètent-ils les politiques sur les pauses pour l'allaitement?

À ce jour, aucune cause entendue devant les tribunaux canadiens des droits de la personne n'a fait mention de politiques des commissions des droits de la personne concernant l'allaitement. Plutôt que d'utiliser une politique, les tribunaux se servent de la jurisprudence afin d'élargir ce qui peut être considéré comme de la discrimination fondée sur le sexe. Dans le cas de *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* de 1989, la Cour Suprême du Canada a décidé que la discrimination fondée sur la grossesse est de la discrimination fondée sur le sexe. La discrimination fondée sur la grossesse est une forme de discrimination sexuelle parce que seules les femmes ont la capacité de devenir enceintes. Ceci a élargi la définition précédente de la discrimination fondée sur le sexe.

Allier travail salarié et maternité et tenir compte des besoins des femmes enceintes au travail sont des impératifs de plus en plus pressants. Il semble aller de soi que celles qui donnent naissance à des enfants et favorisent ainsi l'ensemble de la société ne devraient pas en subir un désavantage économique ou social. Seules les femmes portent des enfants; aucun homme n'en a la possibilité. Comme je l'ai déjà affirmé, il est injuste d'imposer tous les coûts de la grossesse à une seule moitié de la population. Il est difficile de concevoir qu'une distinction fondée sur la grossesse puisse être tenue pour autre chose que de la discrimination fondée sur le sexe ou que des restrictions applicables légalement aux seules femmes enceintes ne comportent pas de discrimination contre elles en tant que femmes.⁹³

Ensuite, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, dans l'arrêt *Poirier v. Colombie-Britannique (Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing)*, a encore élargi ce qui est compris comme de la discrimination fondée sur le sexe pour y inclure non seulement la grossesse mais aussi l'allaitement. Dans sa décision, le Tribunal a expliqué qu'avant l'arrêt *Poirier*, il n'y avait jamais eu de causes concernant l'allaitement sur le lieu de travail et que, par conséquent, l'arrêt *Poirier* avait déterminé un précédent pour des causes futures. Effectivement, les causes subséquentes suivirent les principes énoncés dans *Poirier*. Après avoir abondamment cité l'arrêt *Brooks*, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a déclaré que: « le même raisonnement s'applique à l'allaitement. La capacité d'allaiter est unique au genre féminin. J'en conclus que la discrimination fondée sur le fait qu'une femme allaite est une forme de discrimination sexuelle. »⁹⁴

En Alberta, les arrêts *Brooks* et *Poirier* ont été utilisés pour la cause de la plaignante, Doris Degagne, dans *Carewest v. The Health Sciences Association of Alberta (Paramedical Professional)*. Le Tribunal a utilisé le précédent pour déterminer que: "l'allaitement est un choix que seulement une femme peut faire lors d'une naissance mais, une fois fait, ce choix bénéficie à la femme, à son enfant et à la société dans son

ensemble. À mon sens, l'allaitement est aussi intimement lié à la naissance d'un enfant qu'y est la grossesse et devrait donc être protégé de la même manière. »⁹⁵ Plus récemment, dans l'arrêt *Cole v. Bell Canada*, le Tribunal canadien des droits de la personne s'est encore basé sur les arrêts *Brooks* et *Poirier* et a utilisé leurs définitions élargies de la discrimination sexuelle. Ce jugement a été prononcé 10 ans après l'arrêt *Poirier*, ce qui suggère que les tribunaux ont choisi de suivre le précédent pour les femmes demandant le droit d'allaiter sur le lieu du travail. La constance de la jurisprudence suggère aussi que les Canadiennes peuvent s'y fier pour faire valoir leurs droits.

Appendice F: La définition de la famille⁹⁶

Pour les congés de compassion

Toutes les provinces et les territoires qui offrent une sécurité d'emploi lors de congés de compassion incluent explicitement ou fonctionnellement l'époux ou la partenaire d'un employé, ses enfants et ses parents dans la définition d'un membre de la famille. La plupart des provinces et des territoires incluent aussi la famille élargie, les relations liées à la belle-famille, à l'adoption et aux alliances. L'Île-du-Prince-Édouard et le Québec ont la définition la plus limitée de la famille, celle-ci n'incluant pas explicitement les oncles, les enfants adoptés et les parents d'adoption. Ils n'ont pas non plus de mise en garde générale pour leur inclusion fonctionnelle.

Pour des congés de décès

Toutes les provinces et les territoires qui offrent des congés de décès incluent explicitement dans la définition d'un membre de la famille l'époux d'un employé, ses frères et sœurs, ses enfants, ses petits-enfants ou ses grands-parents. Le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest ont, en ce qui a trait à l'éligibilité aux congés lors d'évènements familiaux, les définitions les plus larges de la famille quant aux relations liées à la belle-famille, à l'adoption et aux alliances.

Pour des congés familiaux (ou dans certains cas des congés de maladie ou pour des urgences)

Toutes les provinces qui offrent des congés familiaux incluent explicitement ou fonctionnellement l'époux d'un employé, ses enfants, ses parents et ses frères et sœurs dans la définition d'un membre de la famille. Les petits-enfants et les grands-parents sont explicitement mentionnés dans la plupart des provinces. La Nouvelle-Écosse, l'Ontario et le Manitoba ont, en ce qui a trait à l'éligibilité aux congés lors d'évènements familiaux, les définitions les plus larges de la famille quant aux relations liées à la belle-famille, à l'adoption et aux alliances.

Appendice G: Règles d'interprétation des lois canadiennes sur les droits de la personne

En vertu de son statut dans la loi canadienne, la législation sur les droits de la personne est destinée à être lue en fonction de l'objectif et de l'effet d'une telle législation. Certaines règles d'interprétation s'appliquent à la législation sur les droits de la personne et doivent être considérées par les cours lorsque que ces dernières examinent une question de discrimination. La législation sur les droits de la personne bénéficient généralement d'une interprétation libérale fondée sur l'objectif visé. Les droits protégés reçoivent une interprétation large alors que les exceptions et moyens de défense font l'objet d'une interprétation restrictive. Les dispositions clés de la législation sont adaptées non seulement à des conditions sociales changeantes mais aussi à des conceptions des droits de la personne qui évoluent.⁹⁷

En suivant cette théorie, les cours canadiennes ont déterminé que les principes développés dans les différentes lois sur les droits de la personne sont essentiellement les mêmes. De légères différences dans la terminologie ne soutiennent pas des différences fondamentales dans l'objectif des statuts des droits de la personne.⁹⁸ Les cours donnent une signification large aux interprétations de dispositions similaires contenues dans d'autres lois. La Cour Suprême a statué que l'interprétation de telles lois doit être constante même lorsque la formulation n'est pas identique, à moins qu'il n'y ait une disposition spécifique qui indique un désir clair que la législation provinciale accorde une orientation, une protection ou un objectif différent à une disposition particulière.

Appendice H: Les règles concernant la hiérarchie des normes légales au Canada

La plupart des systèmes légaux disposent d'une hiérarchie établie des normes légales. Le Canada n'y fait pas exception. Comme un pays utilisant principalement le *common law*, la loi constitutionnelle a précédence sur la loi ordinaire qui, elle-même, a normalement précédence sur des règles et des principes du *common law*.⁹⁹ Dans cette hiérarchie, le législateur se trouve au sommet et non les tribunaux.¹⁰⁰ En même temps, toute législation doit être en accord avec la Charte et les autres législations sur les droits de la personne ou bien elle risque d'être annulée (n'ayant plus de force ou d'effet) par les tribunaux car considérée comme inconstitutionnelle.

Voici la hiérarchie d'autorité généralement reconnue au Canada:

1- la Constitution, 2-la législation sur les droits de la personne, 3-les autres législations, 4-la réglementation, 5-la jurisprudence de cours supérieures, 6- la jurisprudence d'autres cours, 7-les traités et le droit international, 8- la doctrine^{lxxiii}

Un juge accordera généralement davantage de poids au sommet de la hiérarchie. Dans les décisions de la Cour Suprême, il apparaît clairement que la place de la législation sur les droits de la personne dans cette hiérarchie et sa nature fondamentale et quasi-constitutionnelle signifie qu'elle prévaut sur le reste de la législation plus ordinaire.¹⁰¹

^{lxxiii} Veuillez noter que le système de droit civil du Québec peut placer un peu plus d'emphase sur la doctrine que les provinces appliquant le *common law*.

Notes and references

- ¹ World Bank. *World Development Indicators 2002*, CD-ROM version; World Bank. *World Development Indicators 2007*, on line <http://web.worldbank.org>
- ² Brockerhoff MP. An Urbanizing World. *Population Bulletin*. 2000; 55(3): 3-44
- ³ McNeill JR. *Something New under the sun: an environmental history of the twentieth-century world*. New York: W.W. Norton & Company; 2000.
- ⁴ Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, *World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2007 Revision*, <http://esa.un.org/unup>
- ⁵ Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, *World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2007 Revision*, <http://esa.un.org/unup>
- ⁶ Heymann SJ. *The Widening Gap: Why America's Working Families Are in Jeopardy – and What Can Be Done About It*. New York: Basic Books; 2000.
- ⁷ HolmesEber P. Migration, urbanization, and women's kin networks in Tunis. *Journal of Comparative Family Studies*. 1997; 28(2): 54-73.
- ⁸ Aja E. Urbanization Imperatives in Africa: Nigerian Experience. *Philosophy & Social Action*. 2001; 27(1): 13-22
- ⁹ Bolak HC. Marital Power Dynamics: Women Providers and Working-Class Households in Istanbul. *Cities in the developing world: Issues, theory and policy*. Gugler, Josef, ed., Oxford and New Rok: oxford University Press; 1997.
- ¹⁰ Heymann SJ. *The Widening Gap: Why America's Working Families Are in Jeopardy – and What Can Be Done About It*. New York: Basic Books; 2000.
- ¹¹ Heymann SJ. What happens during and after school; Conditions faced by working parents living in poverty and their school-age children. *Journal of Children and Poverty* 2000; 6(1): 5-20.
- ¹² Heymann SJ and Earle A, and Egleston B. Parental availability for the care of sick children. *Pediatrics*.; 1996; 98(2 part 1): 226-230
- ¹³ Heymann SJ and Earle A. The work family balance: What hurdles are parents leaving welfare likely to confront? *Journal of Policy Analysis and Management*. 1998; 17(2): 312-321
- ¹⁴ Heymann SJ and Earle A. The impact of welfare reform on prents' ability to care for their children's health. *American Journal of Public Health*. 1999; 89 (4): 502-505.
- ¹⁵ Heymann SJ and Earle A. Low-income parents: How do working conditions affect their opportunity to help school-age children at risk? *American Educational Research Journal*. 2000; 37(2): 833-848
- ¹⁶ Heymann SJ and Earle A. The impact of parental working conditions on school-age children: the case of evening work. *Community, Work and Family*. 2001; 4(3): 305-325.
- ¹⁷ Heymann SJ, Toomey S, and Furstenberg F. Working parents: What factors are involved in their ability to take time off from work when their children are sick? *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*. 1999; 153(8):870-874
- ¹⁸ Heymann SK. Low income parents and the time famine. In *taking Parenting Public: The case for a new social movement*, edited by SA Hewlett, N Rankin and C West. Lanham, MD: Rowman & Littlefield; 2002.
- ¹⁹ Heymann SJ, Fischer A, and Engelman, M. Labor Conditions and the Health of Children, Elderly and Disabled Family Members. In: Heymann SJ, ed. *Global Inequalities at Work: Work's Impact on the Health of Individuals, Families, and Societies*. New York: Oxford University Press; 2003.
- ²⁰ Heymann SK. Social Transformations and Their Implications for the Global Demand for ECCE. UNESCO Policy Briefs on Early Childhood. No. 8, November-December 2002.
- ²¹ Heymann SK. The Impact of AIDS on Early Childhood Care and Education. UNESCO Policy Briefs on Early Childhood. No. 14, June 2003.
- ²² Ibid.
- ²³ The full text of the Universal Declaration of Human Rights is available online at <http://www.un.org/overview/rights.html>.
- ²⁴ The full text of the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Agaisnt Women* can be found at <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/econvetion.htm#part1>
- ²⁵ The full text of the convention on the Rights of the Child is available online at <http://www.unicef.org/crc/crc.htm>.

-
- ²⁶ All ILO conventions are available online at <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
- ²⁷ Québec. *Parental insurance, An Act respecting, R.S.Q. c. A-29.011*: 9,18; Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6., 12-14
- ²⁸ Québec. *Parental insurance, An Act respecting, R.S.Q. c. A-29.011*: 3-6, 9, 18, 22; Québec. *Act respecting parental insurance, Regulation under the, R.Q. c. A-29.011, r.1*: 6-9; Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6, 12-14; Federal. *Employment Insurance Regulations, S.O.R./96-33*: 2-9; and Service Canada. (2008) "Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits." <http://www1.servicecanada.gc.ca/en/ei/types/special.shtml>; Québec, Régime québécois d'assurance parentale (2008) "Premiums and maximum insurable income." http://www.rqap.gouv.qc.ca/a-propos-regime/cotisations_en.asp
- ²⁹ Québec. Québec *Parental insurance, An Act respecting, R.S.Q. c. A-29.011*: 11, 18; and Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 12, 14.
- ³⁰ *Parental insurance, An Act respecting, R.S.Q. c. A-29.011*: 9,18; Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6., 12-14.
- ³¹ Québec. *Parental insurance, An Act respecting, R.S.Q. c. A-29.011*: 3-6, 9, 18, 22; Québec. *Act respecting parental insurance, Regulation under the, R.Q. c. A-29.011, r.1*: 6-9; Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6, 12-14; Federal. *Employment Insurance Regulations, S.O.R./96-33*: 2-9; and Service Canada. (2008) "Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits." <http://www1.servicecanada.gc.ca/en/ei/types/special.shtml>; Québec, Régime québécois d'assurance parentale (2008) "Premiums and maximum insurable income." http://www.rqap.gouv.qc.ca/a-propos-regime/cotisations_en.asp
- ³² Alberta. *Employment Standards Code, R.S.A. 2000, c. E-9*, 45; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*, 206a; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*, 53; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*, 40(1); Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*, 59(1); Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 28; Northwest Territories. *EMPLOYMENT STANDARDS REGULATIONS, N.W.T. Reg. 020-2008: 11-12*; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*, 46(1); Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*, 19(1); Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*, 23(1); and Yukon. *Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72*, 36(1).
- ³³ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14*: 6-8; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210*: 11-13; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6*: 2, 3, 7, 8, 11; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M. c. H175*: 9, 14; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B. 1973, c. H-11*: 3; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *HUMAN RIGHTS CODE, R.S.N.L. 1990, c. H-14*: 9-11; Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214*: 5-6; Northwest Territories. *HUMAN RIGHTS ACT, S.N.W.T. 2002, c. 18*: 5, 7-9; Nunavut. *HUMAN RIGHTS ACT, S.Nu. 2003, c. 12*: 7-9; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19*: 5, 24; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12*: 1, 7; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12*: 10, 16, 18-20; Saskatchewan. *Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1*: 2, 16; and Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116*: 7, 9, 10, 15.
- ³⁴ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14*: 44(2); Colombie-Britannique. ; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6*: 3; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M. c. H175*: 9; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B. 1973, c. H-11*: 2; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. ; Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214*: 3; Northwest Territories. *HUMAN RIGHTS ACT, S.N.W.T. 2002, c. 18*: 5(2); Nunavut. *HUMAN RIGHTS ACT, S.Nu. 2003, c. 12*: 7(4); Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19*: 10(2); Île-du-Prince-Édouard. ; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12*: 10; Saskatchewan. *Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1*: 2(1)(o); and Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116*: 7.
- ³⁵ Nova Scotia Human Rights Commission (2000) "Info Sessions on New Breastfeeding Policy." <http://www.gov.ns.ca/news/details.asp?id=20000601002>; Alberta Human Rights and Citizenship Commission (2002). "Rights & Responsibilities Related to Pregnancy, Childbirth & Adoption." http://www.albertahumanrights.ab.ca/publications/Bull_pregnancy.pdf, p. 3-4; Manitoba Human Rights Commission (2004). "Guidelines on Reasonable Accommodation under The Human Rights Code (Manitoba) for employers, unions, landlords, service providers, and persons or groups with special needs." <http://www.gov.mb.ca/hrc/english/publications/reasonableaccommodation.pdf>;

Ontario Human Rights Commission (2001). "Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding." <http://www.ohrc.on.ca/en/resources/Policies/PolicyPregBreastfeedEN/pdf1>; PEI Human Rights Commission (2008) "Sex (Including Sexual Harassment and Pregnancy)." <http://www.gov.pe.ca/humanrights/index.php3?number=1005968&lang=E>; BC Ministry of Attorney General (2008). "Protection from Discrimination" <http://www.ag.gov.bc.ca/human-rights-protection/pdfs/ProtectDiscrimination.pdf>; Saskatchewan Human Rights Commission (2006) "Pregnancy, Parenting and the Workplace... What Employees and Employers Need to Know." <http://www.shrc.gov.sk.ca/pdfs/PPW-v2.pdf>; and Nouveau-Brunswick Human Rights Commission (2004). "Guideline on Pregnancy Discrimination" <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/e/Guideline-on-Pregnancy-Discrimination.pdf>; Alberta. Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14: 6-8; Colombie-Britannique. Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210: 11-13; Federal. Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6: 2, 3, 7, 8, 11; Manitoba. Human Rights Code, C.C.S.M. c. H175: 9, 14; Nouveau-Brunswick. Human Rights Act, R.S.N.B. 1973, c. H-11: 3; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. HUMAN RIGHTS CODE, R.S.N.L. 1990, c. H-14: 9-11; Nova Scotia. Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214: 5-6; Northwest Territories. HUMAN RIGHTS ACT, S.N.W.T. 2002, c. 18: 5, 7-9; Nunavut. HUMAN RIGHTS ACT, S.Nu. 2003, c. 12: 7-9; Ontario. Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19: 5, 24; Île-du-Prince-Édouard. Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12: 1, 7; Québec. Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12: 10, 16, 18-20; Saskatchewan. Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1: 2, 16; and Yukon. Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116: 7, 9, 10, 15; Alberta. Health Sciences Association of Alberta (2001). "Carewest and the Health Sciences Association of Alberta (Paramedical Professional)." <http://www.hsa.ca/arbitrations/award.pdf>; Colombie-Britannique. BC Human Rights Tribunal (1997) "Poirier v. Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing." http://www.bchrt.bc.ca/decisions/1997/pdf/poirier_vs_min_of_mun_july_30_97.pdf; Federal. Cole v. Bell Canada, 2007 CHRT 7 (CanLII). <http://www.canlii.org/en/ca/chrt/doc/2007/2007chrt7/2007chrt7.html>; and Québec. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville de), 2003 CanLII 33420 (QC T.D.P.). <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2003/2003canlii33420/2003canlii33420.html> and Québec (Commission des droits de la personne) c. Lee, 2005 CanLII 35842 (QC T.D.P.). <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2005/2005canlii35842/2005canlii35842.html>.

³⁶ Alberta, School Act, R.S.A. 2000, c. S-3: 8; Colombie-Britannique, School Act; REVISED STATUTES OF COLOMBIE-BRITANNIQUE, 1996: 1, 3, 75(8); Manitoba, Public Schools Act, C.C.S.M. c. P250: 258-259; Nouveau-Brunswick, Education Act, S.N.B. 1997, c. E-1.12: 1, 8, 15; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador, Schools Act, 1997, S.N.L. 1997, c. S-12.2: 3; Nova Scotia, Education Act, S.N.S. 1995-96, c. 1: 5; Nova Scotia, Governor in Council Education Act Regulations, N.S. Reg. 74/97: 3; Northwest Territories, EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 5; Nunavut, EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 5; Ontario, Education Act, R.S.O. 1990, c. E.2: 33-34; Île-du-Prince-Édouard, School Act, R.S.P.E.I. 1988, c. S-2.1: 68; Île-du-Prince-Édouard, Students and Parents Regulations, P.E.I. Reg. EC69/96: 1; Québec, Education Act, R.S.Q. c. I-13.3: 1; Québec, Basic school regulation for preschool, elementary and secondary education, R.Q. c. I-13.3, r.3.1: 12; Saskatchewan, Education Act, 1995, S.S. 1995, c. E-0.2: 142; and Yukon, Education Act, R.S.Y. 2002, c. 61: 1, 10.

³⁷ Alberta. School Act, R.S.A. 2000, c. S-3: 8, 13. Awaiting Proclamation: AB - School (Compulsory Attendance) Amendment Act, 2003, S.A. 2003, c. 9; Colombie-Britannique. School Act; REVISED STATUTES OF COLOMBIE-BRITANNIQUE, 1996: 1,3,75; Manitoba. Public Schools Act, C.C.S.M. c. P250: 258 -260; Nouveau-Brunswick. Education Act, S.N.B. 1997, c. E-1.12: 15; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. Schools Act, 1997, S.N.L. 1997, c. S-12.2: 4; Nova Scotia. Education Act, S.N.S. 1995-96, c. 1: 5, 111; Northwest Territories. EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 5, 12, 19, 27; Nunavut. EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 21, 33, 34; Ontario. Education Act, R.S.O. 1990, c. E.2: 21; Île-du-Prince-Édouard. School Act, R.S.P.E.I. 1988, c. S-2.1: 68, 69; Québec. Education Act, R.S.Q. c. I-13.3: 1, 14, 15; Saskatchewan. Education Act, 1995, S.S. 1995, c. E-0.2: 1, 2, 142, 156; and Yukon. Education Act, R.S.Y. 2002, c. 61: 22.

³⁸ Alberta. School Act, R.S.A. 2000, c. S-3: 97(2); Alberta Education (2007). Guide to Education: ECS to Grade 12, September 2007. <http://education.alberta.ca/media/652175/guidetoed2007.pdf>; Colombie-Britannique. SCHOOL CALENDAR REGULATION; Authority: School Act, sections 78 and 175: 8; Manitoba. The Education Administration Act, C.C.S.M. c.E10: 3(1)(c.1); Manitoba. School Days, Hours

and Vacations Regulation, Man. Reg. 101/95: 3, 5(1), 8; Nouveau-Brunswick. School Administration Regulation - Education Act, N.B. Reg. 97-150: 3, 26(1); Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. Schools Act, 1997, S.N.L. 1997, c. S-12.2: 28 – 28.01; Northwest Territories. ACADEMIC YEAR AND SCHOOL ATTENDANCE REGULATIONS, N.W.T. Reg. 136-96: 2; Northwest Territories. EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 117, 126; Nunavut. EDUCATION ACT, S.N.W.T. 1995, c. 28: 117; Nunavut. Academic Year and School Attendance Regulations, N.W.T. Reg. 136-96: 2; Ontario. SCHOOL YEAR CALENDAR, PROFESSIONAL ACTIVITY DAYS, R.R.O. 1990, Reg. 304: s.2(3.1); Ontario. OPERATION OF SCHOOLS - GENERAL, R.R.O. 1990, Reg. 298: 3(1); Île-du-Prince-Édouard. School Calendar Regulations, P.E.I. Reg. EC539/95: 2, 3, 6; Québec. Education Act, R.S.Q. c. I-13.3: 17, 18; Québec. Basic school regulation for preschool, elementary and secondary education, R.Q. c. I-13.3, r.3.1: 16; Saskatchewan. Education Act, 1995, S.S. 1995, c. E-0.2: 163, 164; Yukon. Education Act, R.S.Y. 2002, c. 61: 46; and Yukon. Kindergarten Regulations, Y.O.I.C. 1991/068: 2.

³⁹ Alberta. *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9: 34, 39, 40.; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113 : 57-58; Federal. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2: 183, 184; Manitoba. *Employment Standards Code*, C.C.S.M. c. E110: 34, 38; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c. E-7.2: 24, 25; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act*, R.S.N.L. 1990, c. L-2: 8; Nova Scotia. *Labour Standards Code*, R.S.N.S. 1989, c. 246: 32; Northwest Territories. *Employment Standards Act*, R.S.N.W.T. 2007: 24-25.; Nunavut. *Labour Standards Act*, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1: 15, 16; Ontario. *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41: 33, 35; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2: 11 - 14; Québec. *Labour standards, An Act respecting*, R.S.Q. c. N-1.1: 66 - 77; Saskatchewan. *Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1: 30, 33; and Yukon. *Employment Standards Act*, R.S.Y. 2002, c. 72: 19 – 22.

⁴⁰ Alberta. *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9: 21; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113 : 35; Federal. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2: 169; Manitoba. *Employment Standards Code*, C.C.S.M. c. E110: 10; Nouveau-Brunswick. *Minimum Wage Regulation - Employment Standards Act*, N.B. Reg. 2007-1: 4; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Regulations*, C.N.L.R. 781/96: 5; Nova Scotia. *General, N.S. Reg. 5/99, Sch. A: 9, 10*; Northwest Territories. *Employment Standards Act*, R.S.N.W.T. 2007: 7.; Nunavut. *Labour Standards Act*, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1: 4.; Ontario. *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41: 22.; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2: 15.; Québec. *Labour standards, An Act respecting*, R.S.Q. c. N-1.1: 52.; Saskatchewan. *Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1: 6.; and Yukon. *Employment Standards Act*, R.S.Y. 2002, c. 72: 6.

⁴¹ Alberta. *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9: 22-24. ; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113 : 37-40. ; Federal. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2: 174. ; Manitoba. *Employment Standards Code*, C.C.S.M. c. E110: 17. ; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c. E-7.2: 15-16.; Nouveau-Brunswick. *Minimum Wage Regulation - Employment Standards Act*, N.B. Reg. 2007-1: 4-6. ; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act*, R.S.N.L. 1990, c. L-2: 25.; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Regulations*, C.N.L.R. 781/96: 9. ; Nova Scotia. *Labour Standards Code*, R.S.N.S. 1989, c. 246: 40(4); Nova Scotia. *Construction and Property Maintenance, N.S. Reg. 202/2003: 7*; Nova Scotia. *General, N.S. Reg. 5/99, Sch. A: 9-11.*; Northwest Territories. *Employment Standards Act*, R.S.N.W.T. 2007: 9.; Nunavut. *Labour Standards Act*, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1: 11. ; Ontario. *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41: 22. ; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2: 15. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting*, R.S.Q. c. N-1.1: 55.; Saskatchewan. *Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1: 6-9.; and Yukon. *Employment Standards Act*, R.S.Y. 2002, c. 72: 8..

⁴² Alberta. *Employment Standards Regulation*, Alta. Reg. 14/1997: 9; Colombie-Britannique. *Employment Standards Regulation*, Alta. Reg. 396/1995: 15; Manitoba (2008). *Employment Standards*. “What is Minimum Wage?” <http://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc.minimum-wage.factsheet.html>; Nouveau-Brunswick. *Minimum Wage Regulation - Employment Standards Act*, N.B. Reg. 2008-5: 5; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Regulations*, C.N.L.R. 781/96: 8; Nova Scotia. *General, N.S. Reg. 5/99, Sch. A: 6*; Northwest Territories. *EMPLOYMENT STANDARDS REGULATIONS*, N.W.T. Reg. 020-2008: 5; Nunavut. *LABOUR STANDARDS ACT*, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1: 12; Ontario. *EXEMPTIONS, SPECIAL RULES AND ESTABLISHMENT OF MINIMUM WAGE*, O. Reg. 285/01: 5; Île-du-Prince-Édouard. *Minimum Wage Order Regulations*, P.E.I. Reg. EC139/96: 1; Québec. *Labour*

standards, *Regulation respecting, R.Q. c. N-1.1, r.3*: 3; Saskatchewan. *Minimum Wage Regulations, R.R.S. c. L-1 Reg. 8*: 2; Yukon (2008). Department of Community Services. "Minimum Wage and Minimum Wage Regulation." <http://www.community.gov.yk.ca/labour/minwage.html#4>; and Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 178.

⁴³ Alberta. *Employment Standards Code, R.S.A. 2000, c. E-9*: 16; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 39; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 19(1); Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 14; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Regulations, C.N.L.R. 781/96*: 23; Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 5; Nunavut. *Labour Standards Act, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1*: 5; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*:17; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 59.0.1; Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 12; Yukon. *Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72*: 8; and Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 171.

⁴⁴ Alberta. *Employment Standards Code, R.S.A. 2000, c. E-9*: 19.; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 36.; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 173.; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 45-49.; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 17, 17.1.; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 21-24.; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 66.; Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 21.; Nunavut. *Labour Standards Act, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1*: 10.; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*: 18.; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 16.; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 78.; Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 13.; and Yukon. *Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72*: 12.

⁴⁵ Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6, 12-14, 23.1 and Service Canada (2008) "Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits." <http://www1.servicecanada.gc.ca/en/ei/types/special.shtml>

⁴⁶ Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 5-6., 12-14, 23.1 ; Alberta (2006). "Employment Standards Fact Sheet: Compassionate Care." http://employment.alberta.ca/documents/WRR/WRR-ES-FI_esfs28.pdf; Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 52.1. ; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 206.3. ; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 59.2. ; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 44.024. ; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 43.13-43.16.; Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 30; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 60E.; Nunavut. *Labour Standards Act, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1*: 39.1-39.8. ; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*: 49.1. ; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 22.3. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 79.8. ; Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 44.2. ; and Yukon. *Employment Standards, Act to amend, S.Y. 2003, c. 22*: 60.1.

⁴⁷ Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 52. ; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 59.3. ; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 44.022. ; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 43.11; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 60G. ; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*: 50. ; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 22.1. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 79.7; and Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 44.2.

⁴⁸ Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 52; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 59.3; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 44.022; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 43.11; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 60G; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*: 50; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 22.1; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 79.7; and Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 44.2..

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Alberta Human Resources and Employment - AHRE (2006). *Employment Standards*. http://www.canadabusiness.ca/servlet/ContentServer?cid=1084286444821&pagename=CBSC_AB%2Fdis

[play&c=Regs](#); Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113* : 53. ; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 210. ; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 59.4. ; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 44.03. ; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 43.10.; Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 31.; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 60A. ; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*.; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 23. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 80-80.2, 81. ; Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 29.3. ; and Yukon. *Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72*: 60.

⁵¹ Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 12, 14, 18.

⁵² Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 12, 14. ; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 239. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 79.1-79.6. ; and Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 44.2.

⁵³ Federal. *Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23*: 12, 14. ; Federal. *Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2*: 239. ; Manitoba. *Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110*: 59.3. ; Nouveau-Brunswick. *Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2*: 44.021. ; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. *Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2*: 43.11.; Northwest Territories. *Employment Standards Act, R.S.N.W.T. 2007*: 29; Nova Scotia. *Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246*: 60G. ; Ontario. *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41*: 50. ; Île-du-Prince-Édouard. *Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2*: 22.2. ; Québec. *Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1*: 79.1-79.6. ; Saskatchewan. *Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1*: 44.2. ; and Yukon. *Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72*: 59.

⁵⁴ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14*: S. 7; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 2996, c. 210*: S. 13; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6*: Ss. 3, 7, 8 and 9; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M H-175*:Ss. 9(2)(l) and 14; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B., 1973, c.H-11*: S. 3; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c.H-14*: S. 9.1(a); Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214*: S. 5; Northwest Territories. *Human Rights Act, S.N.W.T, 2002, c.18*: Ss. 5(1), 5(2.1), 7; Nunavut. *Human Rights Act, S.Nu. 2003, c. 12*: Ss. 7 and 9; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19*: S. 5; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12*: Ss. 1(d) and 6; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12*: Ss. 10, 16; Saskatchewan. *Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1*: Ss. 2(m.01), 16; Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116*: Ss. 7(h) and 9 (b).

⁵⁵ Zinn, Russel W. (1996-) *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*. Aurora, Ont. Canada Law Book , last update September 2007.

⁵⁶ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14*: S. 7; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 2996, c. 210*: S. 13; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6*: Ss. 3, 7, 8 and 9; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M H-175*:Ss. 9(2)(l) and 14; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B., 1973, c.H-11*: S. 3; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c.H-14*: S. 9.1(a); Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214*: S. 5; Northwest Territories. *Human Rights Act, S.N.W.T, 2002, c.18*: Ss. 5(1), 5(2.1), 7, 9; Nunavut. *Human Rights Act, S.Nu. 2003, c. 12*: Ss. 7 and 9; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19*: S. 5; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12*: Ss. 1(d), 6 and 7; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12*: Ss. 10, 16 and 19; Saskatchewan. *Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1*: Ss. 2(m.01), 16; Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116*: Ss. 7(h) and 9 (b).

⁵⁷ Zinn, Russel W. (1996-) *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*, Aurora, Canada Law Book, last update September 2007; Ont. *Human Rights Comm. v. Simpsons-Sears*, [1985] 2 S.C.R. 536; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c.H.19*: 17(2); Ontario. *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, S.O. 2005, c.11*: 1(a); Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M H-175*: 9(1)(d), 12; Northwest Territories, *Human Rights Act, S.N.W.T, 2002, c.18*: 7(4), 8(3), 10(2), 11(2) and 12(2); Nunavut. *Human Rights Act, S. Nu, 2003, C-12*: 9(5), 10(3), 11(2), 12(2) and 13(3); Québec. *Handicapped persons in the exercise of their rights with a view to achieving social, school and workplace integration, An Act to secure, R.S.Q. c. E-20.1*: 1.2(d) and 63; Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c.116*: 8(1) and (2)

⁵⁸ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14*: Ss. 3, 4, 5, 7, 8, 9 and 10; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210*: Ss. 7, 8, 9, 10, 11, 13 and 14; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6*: Ss. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14; Manitoba.

Human Rights Code, S.M. 1987-88, c.45 (C.C.S.M. c. H175): Ss. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 and 20; Nouveau-Brunswick. Human Rights Code, S.M. 1987-88, c.45 (C.C.S.M. c. H175): Ss. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 and 20; Terre-Neuve-et-Labrador. Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c. H-14: Ss. 6, 7, 8, 9, 12, 14 and 15; Nova Scotia. Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c.214: S 5.1; Northwest Territories. Human Rights Act, S.N.W.T. 2002, c. 18: Ss. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, and 15; Nunavut. Human Rights Act, S.Nu. 2003, c. 12; Ontario. Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H-19: Ss. 1, 2, 3, 5, 6 and 8; Île-du-Prince-Édouard. Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12: Ss. 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 and 12; Québec. Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12: Ss. 10.1, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 18.1 and 19; Saskatchewan. Human Rights Code, S.S. 1979, C. S-24.1: Ss. 2 (m.i), 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 and 19; Yukon. Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116: S. 7, 8 and 9.

⁵⁹ National Research Council Canada, Model Code Adoption Across Canada, http://www.nationalcodes.ca/ncd_model-code_e.shtml, accessed on line on July 24th, 2007.

⁶⁰ National Research Council Canada, National Building Code of Canada 2005, http://irc.nrc-cnrc.gc.ca/pubs/codes/nrcc47666_e.html, accessed on line on July 24th, 2007.

⁶¹ National Research Council Canada, About the 2005 NBC, http://www.nationalcodes.ca/nbc/index_e.shtml#, accessed on line on July 24th, 2007.

⁶² National Research Council Canada, Model Code Adoption Across Canada, http://www.nationalcodes.ca/ncd_model-code_e.shtml; National Research Council Canada, National Building Code of Canada 2005, http://irc.nrc-cnrc.gc.ca/pubs/codes/nrcc47666_e.html; National Research Council Canada, About the 2005 NBC, http://www.nationalcodes.ca/nbc/index_e.shtml#, accessed on line on July 24th, 2007. Terre-Neuve-et-Labrador. *An Act Respecting Accessibility to Buildings for Persons with Disabilities, R.S.N.L., 1990, c. B-10*; Nova Scotia. *An Act to Provide for the Accessibility by Physically Handicapped Persons to Buildings Constructed in the Province, R.S., c.45, s.1*; Ontario. *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, S.O. 2005, c.11, Ss. 1(a) and 4*; Québec. *An Act to secure Handicapped persons in the exercise of their rights with a view to achieve social, school and workplace integration, R.S.Q. c. E-20.1, Ss. 1.2 (d) and 69*.

⁶³ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14: 7*; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 2996, c. 210: 13*; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6: 3, 7, 8 and 9*; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M H-175: 9(2)(l) and 14*; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B., 1973, c.H-11: 3*; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c.H-14: 9.1(a)*; Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214: 5 and An Act Respecting the Elimination of Mandatory Retirement (Royal Assent April 2007), bill no. 163*; Northwest Territories. *Human Rights Act, S.N.W.T, 2002, c.18: 5(1), 5(2.1), 7*; Nunavut. *Human Rights Act, S.Nu. 2003, c. 12: 7 and 9*; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19: 5*; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12: 10, 16*; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12: 1(d) and 6*; Saskatchewan. *Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1: 2(m.01), 16*; Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116: 7(h) and 9 (b)*.

⁶⁴ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14: S. 7*; Colombie-Britannique. *Human Rights Code, R.S.B.C. 2996, c. 210: S. 13*; Federal. *Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 7, 8 and 9*; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M H-175: Ss. 9(2)(l) and 14*; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B., 1973, c.H-11: S. 3*; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c.H-14: S. 9.1(a)*; Nova Scotia. *Human Rights Act, R.S.N.S. 1989, c. 214: S. 5*; Northwest Territories. *Human Rights Act, S.N.W.T, 2002, c.18: Ss. 5(1), 5(2.1), 7, 9*; Nunavut. *Human Rights Act, S.Nu. 2003, c. 12: Ss. 7 and 9*; Ontario. *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19: S. 5*; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12: Ss. 1(d), 6 and 7*; Québec. *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q. c. C-12: Ss. 10, 16 and 19*; Saskatchewan. *Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1: Ss. 2(m.01), 16*; Yukon. *Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116: Ss. 7(h) and 9 (b)*.

⁶⁵ Zinn, Russel W. (1996-) The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure. Aurora, Ont. Canada Law Book, last update September 2007; Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act, R.S.A. 2000, c. H-14: S.7*; Colombie-Britannique. *Human Rights Code (Mandatory Retirement Elimination) Amendment Act, 2007. Bill 31: http://www.leg.bc.ca/38th3rd/1st_read/gov31-1.htm*; Federal. *Canadian Human Rights Act, S. 15 (1) (b, c, d, e)*; Manitoba. *Human Rights Code, C.C.S.M. H-175: Ss. 9(2)(e) and 14*; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act, R.S.N.B. 1973, c.H-11: Ss. 3(1) and 3(6)(a)*; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code, R.S.N.L. 1990, c.H-14. Ss. 9.1 and 9.1 (b) and An Act to Amend the Human Rights Code, 2006, chapter 22, S. 6*; Nova Scotia. *An Act Respecting the Elimination of*

Mandatory Retirement (Royal Assent April 2007), bill no. 163; Nunavut. *Human Rights Act*, S.Nu. 2003, c. 12: Ss. 7 and 9; Ontario. *An Act to Amend the Human Rights Code and certain other Acts to end Mandatory Retirement*, S.O. 2005, C.29; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12: Ss. 2, 6 (a) and 11; Québec. *An Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q. c. N-1.1: Chapter 4, division VI.1, S. 84.1 and Chapter 5, division II, S. 122.1; Saskatchewan. *An Act to amend The Saskatchewan Human Rights Code and to make consequential amendments to other Acts and to The Public Service Regulations*, 1999, Bill 9 (2006-2007): S.3; Yukon. *Human Rights Act*, R.S.Y. 2002, c.116: S. 10.

⁶⁶ Alberta. *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*, R.S.A. 2000, c. H-14. Ss. 3, 7, 8, 9, 10; Colombie-Britannique. *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210: Ss. 7, 8, 10, 11, 13, 14; Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6. Ss. 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13; Manitoba. *Human Rights Code*, S.M. 1987-88l c.45 (C.C.S.M. c.H175): Ss. 9(2), 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20; Nouveau-Brunswick. *Human Rights Act*, R.S.N.B. 1973, c. H-11. Ss. 3, 4, 5, 6, 7, 8; Terre-Neuve-et-Labrador. *Human Rights Code*, R.S.N.L. 1990, c. H-14. Ss. 6, 7, 8, 9, 12, 14, 15; Nova Scotia. *Human Rights Act*, R.S.N.S. 1989, c. 214. Ss. 5.1 (a, b, c, d, e, f, g); Northwest Territories. *Human Rights Act*, S.N.W.T. 2002, c. 18. Ss. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15; Nunavut. *Human Rights Act*, S.Nu. 2003, c.12. Ss. 7, 7 (6), 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15; Ontario. *Human Rights Code*, R.S.O. 1990, c. H.19, Ss. 1, 2, 3, 5, 6, 8; Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12, Ss. 1(d), 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12; Québec. *Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q. c. C-12, Ss. 10, 10.1, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19. Saskatchewan. *Human Rights code*, S.S. 1979, C. S-24.1; Ss. 2 (m.1), 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17; Yukon. *Human Rights Act*, R.S.Y. 2002, c. 116. Ss. 7, 9 (a,b, c, d, e);

⁶⁷ HRSDC, *Are you covered by the Canada Labour Code or the Provincial / Territorial Labour Code?* www.labour.gc.ca, accessed on line July 23rd, 2008.

⁶⁸ Federal. *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23: 5-6., 12-14

⁶⁹ Federal. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2: 204-206.2.

⁷⁰ Federal. *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23: 12, 14; Federal. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2: 239.

⁷¹ Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 7, 8 and 9

⁷² Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 7, 8 and 9

⁷³ See: Zinn, Russel W. (1996-) *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*, Aurora, Canada Law Book, last update September 2007 for Meiorin (1999), Renaud (1992) and Central Alberta Dairy Pool (1990)

⁷⁴ Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14.

⁷⁵ Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 7, 8, 9 and 15

⁷⁶ Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6: Ss. 3, 7, 8, 9 and 15

⁷⁷ Federal. *Canadian Human Rights Act*, S. 15 (1) (b, c, d, e)

⁷⁸ Federal. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6. Ss. 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15.

⁷⁹ Lara Friedlander (2003). "What Has Tort Law Got To Do with It? Distinguishing Between Employees and Independent Contractors in the Federal Income Tax, Employment Insurance, and Canada Pension Plan Contexts." *Canadian Tax Journal*. 51(4): 1467-1519.

⁸⁰ Canada (2006). Statistics Canada. "Received maternity/parental benefits." *Employment Insurance Coverage Survey (EICS), 2006* [computer file]. Ottawa, Ont.: Statistics Canada. Special Surveys Division [

⁸¹ Canada (2006). Statistics Canada. "Sex of respondent" and "Currently working at job or business" (crosstabulation). *EICS, 2006*

⁸² Canada (2006). Statistics Canada. "Received maternity/parental benefits." *EICS, 2006*

⁸³ Monica Townson and Kevin HaOui (2007). *Women and the Employment Insurance Program*. Status of Women Canada. http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662460893/index_e.html, p. 33.

⁸⁴ Service Canada (2008). "Employment Insurance (EI) and Regular Benefits" <http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/types/regular.shtml#calculate>

⁸⁵ Townson and Hayes, x-xi.

⁸⁶ Townson and Hayes, 33.

⁸⁷ Ontario. *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41: 50.

⁸⁸ John Saigen, *Administrative Law: principles and advocacy*. (Toronto: Emond Montgomery Publications Limited, 2005) at 295.

⁸⁹ Lisa Braverman, *Administrative Tribunals: a legal handbook*. (Aurora, ON: Canada Law Book Inc., 2001) at p.25.

-
- ⁹⁰ Macaulay, Robert W. and James L.H. Sprague, “*Hearings Before Administrative Tribunals*, 3rd ed. (Scarborough, ON: Thomson Carswell, 2007) at pp. 6-11.
- ⁹¹ *Ibid.* at pp. 6-11.
- ⁹² *Canadian Human Rights Act*, s. 27. *Ontario Human Rights Code*, s. 30. *Manitoba Human Rights Code*, s. 5.
- ⁹³ *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219 at 43.
- ⁹⁴ *Poirier v. Colombie-Britannique (Ministry of Municipal Affaires, Recreation and Housing)* (1997), 29 C.H.R.R. D/87 (B.C.H.T).
- ⁹⁵ *Carewest v. H.S.A.A.* (2001), 93 L.A.C. (4th) 129 (Alta. Arb. Bd.) (Moreau).
- ⁹⁶ Colombie-Britannique. *Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113*: 1, 52, 52.1, 53 Federal. Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2: 206.3, 210; Federal. Canada Labour Standards Regulations, C.R.C., c. 986: 33; Federal. Employment Insurance Act; 1996, c. 23; [Assented to June 20, 1996]: 23.1; Federal. Employment Insurance Regulations, S.O.R./96-332: 41.11; Manitoba. Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110: 59.2; Manitoba. Employment Standards Regulation, Man. Reg. 6/2007: 22; Nouveau-Brunswick. Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2: 1, 44.022,44.024, 44.03; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2: 43.10 - 43.13; Terre-Neuve-et-Labrador and Labrador. Labour Standards Regulations, C.N.L.R. 781/96: 11.1; Nova Scotia. Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246: 60A, 60E, 60G; Nova Scotia. General Labour Standards Code Regulations, N.S. Reg. 298/90: 7C; Northwest Territories. EMPLOYMENT STANDARDS ACT, S.N.W.T. 2007, c. 13: 1, 23.1, 30, 31; Nunavut. Labour Standards Act, R.S.N.W.T. 1988, c. L-1: 39.1; Ontario. Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41: 45, 49.1, 50; Ontario. FAMILY MEDICAL LEAVE - PRESCRIBED INDIVIDUALS, O. Reg. 476/06: 1-2; Île-du-Prince-Édouard. Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2: 1, 22.1, 22.3, 23; Île-du-Prince-Édouard. Family Law Act, R.S.P.E.I. 1988, c. F-2.1 : 29; Québec. Labour standards, An Act respecting, R.S.Q. c. N-1.1: 1, 79.7-81; Saskatchewan. Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1: 29.3, 44.2; Yukon. Employment Standards Act, R.S.Y. 2002, c. 72: 60; and Yukon. Employment Standards, Act to amend, S.Y. 2003, c. 22: 1, 2, 60.1.
- ⁹⁷ Sullivan, Ruth. “*Driedger on the construction of statutes*” (Markham, ON: Butterworths, 1994) at pp. 383-384. See also *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montreal (City)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Boisbriand (City)*, 2000 SCC 27 at p. 29.
- ⁹⁸ *Ibid.* at p. 46.
- ⁹⁹ Waluchow, W.J. 1998. “The Many Facets of Legal Positivism”, *University of Toronto Law Journal*, 48(3), p. 387.
- ¹⁰⁰ Michell, Paul. 1996. “Book Review: Just Do It! Eskirdge’s Critical Pragmatic Theory of Statutory Interpretation”. *Mc Gill Law Journal*, (41), p. 713
- ¹⁰¹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montreal (City)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Boisbriand (City)*, 2000, SCC 27 at p. 27.