



**MÉMOIRE D'UNICEF CANADA AU  
SUJET DU PROJET DE LOI C-243,  
LOI SUR LA STRATÉGIE RELATIVE  
AU PROGRAMME NATIONAL D'AIDE  
À LA MATERNITÉ**



**MÉMOIRE D'UNICEF CANADA AU SUJET DU PROJET DE LOI C-243, LOI SUR LA  
STRATÉGIE RELATIVE AU PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À LA MATERNITÉ**

UNICEF Canada  
2200, rue Yonge, bureau 1100  
Toronto (Ontario) M4S 2C6  
[www.unicef.ca](http://www.unicef.ca)

## INTRODUCTION

Le projet de loi C-243 vise un objectif louable, soit d'améliorer la stratégie relative au programme national d'aide à la maternité. Ce projet de loi propose de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de permettre à la prestataire de commencer à réclamer des prestations de maternité 15 semaines avant la semaine présumée de son accouchement si elle ne peut pas exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou d'un autre emploi convenable parce que ses tâches actuelles peuvent constituer un risque pour sa santé ou celle de l'enfant à naître et qu'il est impossible pour son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste. Le projet de loi exige également du ministre de l'Emploi et du Développement social qu'il mène des consultations et dépose devant le Parlement des rapports sur le programme national d'aide à la maternité dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la loi.

UNICEF Canada se réjouit de l'attention que ce projet de loi attire sur la question de l'aide à la maternité et estime qu'il s'agit d'une question méritant un examen approfondi de la part des députés, qui devrait être axé sur l'intérêt supérieur de l'enfant. Contrairement à d'autres pays à revenu élevé, l'aide à la maternité et l'aide parentale qu'offre le Canada répondent de façon « médiocre » aux besoins immédiats des enfants et des parents. Comme un projet de loi émanant d'un député ne doit pas entraîner de coûts, nous estimons que ce projet de loi devrait être accompagné d'un projet de loi émanant du gouvernement prévoyant des fonds et des ressources nécessaires pour améliorer l'aide à la maternité et l'aide parentale afin de mieux soutenir les enfants et les parents à cette étape cruciale du développement qui entraîne des conséquences à long terme. Il devrait comprendre une politique permettant aux mères qui occupent un emploi présentant des risques de recevoir des prestations et de profiter au maximum de leurs congés payés pendant l'année suivant la naissance de l'enfant sans que ces avantages soient diminués dans l'objectif de compenser le congé précédant la naissance de l'enfant. Les ressources que devrait investir le Canada pour se conformer aux bonnes pratiques comparatives sont très minimes par rapport aux répercussions éventuelles sur la santé et le développement de l'enfant, ainsi que sur le bien-être de la famille. Selon M. Gerretsen, le parrain du projet de loi, ces modifications ne sont « qu'une première étape et qu'une solution partielle à [...] un problème bien plus gros dans l'ensemble ».

## L'UNICEF

L'UNICEF, un organisme des Nations Unies, travaille activement dans 190 pays et a sauvé jusqu'à maintenant la vie d'un plus grand nombre d'enfants que tout autre organisme humanitaire. UNICEF Canada est une organisation non gouvernementale canadienne établie il y a 60 ans et représente l'UNICEF au Canada. Nous travaillons sans relâche au sein de la grande famille de l'UNICEF pour faire tout ce qu'il faut dans l'objectif de veiller à ce que les enfants et les jeunes survivent, se développent bien et aient toutes les possibilités de s'épanouir pleinement. Grâce à notre portée à l'échelle mondiale, à notre influence sans précédent sur les décideurs et à différents partenariats, nous contribuons grandement à façonner un monde dans lequel les droits de tous les enfants sont respectés.

UNICEF Canada sensibilise les gens, recueille des fonds et mobilise les Canadiens partout au pays afin qu'ils contribuent à sauver et à protéger les enfants les plus vulnérables du monde. Nous faisons la promotion de la politique publique et des pratiques dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Nous nous appuyons sur l'expérience que nous avons acquise à l'échelle mondiale et sur les pratiques exemplaires internationales pour favoriser le respect des droits des enfants au Canada et partout dans le monde.

L'UNICEF est chargé par l'Assemblée générale des Nations Unies de défendre les droits des enfants, d'aider à répondre à leurs besoins essentiels et de favoriser leur plein épanouissement. L'UNICEF s'appuie sur la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies et œuvre pour que les droits des enfants s'inscrivent dans une éthique sociale et dans un code de conduite international en faveur des enfants.

Entièrement tributaire de contributions volontaires, l'UNICEF vient en aide aux enfants sans égard à leur origine ethnique, à leur religion ou à leur opinion politique. L'UNICEF, le seul organisme nommé dans la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies comme une source d'expertise pour les gouvernements, a un accès privilégié aux personnes dont les décisions entraînent des répercussions sur la survie et la qualité de vie des enfants. Nous sommes les défenseurs des enfants et de leurs droits dans le monde entier. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'UNICEF, veuillez consulter <http://www.unicef.ca/fr>.

## **APERÇU DE LA POSITION D'UNICEF CANADA**

UNICEF Canada appuie la proposition du projet de loi qui permettrait à une femme enceinte d'ajuster ses conditions de travail, au besoin, pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. Ni une mère ni un enfant ne devraient être pénalisés pour ces précautions. Par conséquent, si une femme enceinte cesse de travailler plus tôt que prévu pour des motifs de santé, son enfant devrait tout de même profiter des 15 semaines de congé de maternité et des 35 semaines de congé parental, comme les femmes enceintes qui cessent de travailler plus tard. La mère doit passer le plus de temps possible avec son enfant au cours de la première année de la vie de celui-ci, car la présence de la mère pendant cette période est importante pour l'établissement de liens affectifs et le développement de l'enfant. Il ne serait pas dans l'intérêt supérieur de l'enfant d'écourter cette période pour la famille des femmes qui ont dû prendre leur congé de maternité plus tôt en raison de leurs conditions de travail. Par conséquent, il faut tenir parallèlement une discussion sur l'aide offerte aux parents après la naissance de l'enfant et une discussion sur les prestations de maternité offertes avant la naissance de l'enfant.

**UNICEF Canada recommande au gouvernement du Canada de mener des consultations auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intéressés sur les prestations de congé parental offertes au Canada, y compris sur une politique ayant pour objectif d'aider les femmes enceintes qui ne sont pas en mesure de continuer de travailler en raison de conditions de travail dangereuses. Par la suite, le gouvernement devrait présenter un projet de loi prévoyant des fonds et des ressources nécessaires pour, à tout le moins, protéger les prestations de congé de maternité et de congé parental actuellement offertes et créer une nouvelle catégorie de prestations pour les femmes se trouvant dans cette situation.**

**Nous appuyons également la proposition selon laquelle le gouvernement du Canada devrait mener des consultations axées sur les sujets énumérés au paragraphe 3(1) du projet de loi C-243, mais également sur les sujets suivants :**

- a) l'accès équitable aux programmes par différents groupes de femmes et d'enfants;
- b) l'incidence de toute modification apportée au programme national d'aide à la maternité sur les droits de l'enfant et la mesure dans laquelle toute modification est équitable pour l'enfant et dans l'intérêt supérieur de celui-ci.

## **Prestations de maternité, prestations de paternité et prestations parentales**

La *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>1</sup> du Canada prévoit actuellement une période de prestations de 15 semaines dans le cas d'une grossesse (communément appelées des prestations de maternité) et une période de prestations de 35 semaines dans le cas de soins à donner à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté (communément appelées des prestations parentales). Les provinces et les territoires ont aussi le pouvoir discrétionnaire d'appliquer leurs propres lois en matière de normes d'emploi, y compris en ce qui concerne les congés. Par conséquent, la date à laquelle une femme peut commencer à réclamer des prestations de maternité en même temps que des prestations de congé varie d'un endroit à l'autre au pays, ce qui peut entraîner un écart problématique et discriminatoire pour les femmes dont le travail met en danger leur santé et celle de l'enfant à naître. Si la loi ne prévoit pas expressément qu'elle peut bénéficier de ces prestations avant son accouchement, il se peut que la femme enceinte se sente obligée de continuer à travailler même si son emploi présente un risque pour la santé de l'enfant à naître. Le projet de loi C-243 est un projet de loi émanant d'un député qui vise à corriger cette lacune.

Les modifications proposées dans le projet de loi C-243 permettront aux femmes d'obtenir des prestations de maternité de l'assurance-emploi plus tôt (15 semaines avant la date présumée de leur accouchement, comparativement à 8 semaines) et entraîneront des conséquences positives pour certaines femmes (et l'enfant à naître) qui n'ont pas accès à d'autres prestations pendant cette période, particulièrement si elles avaient autrement continué à travailler dans des conditions dangereuses. Cependant, la période de prestations suivant la naissance de l'enfant serait écourtée en conséquence, ce qui raccourcirait la période pendant laquelle l'enfant établit des liens affectifs et limiterait l'effet salutaire de cette période sur la santé et le développement de l'enfant. Cela pourrait également entraîner des conséquences négatives sur la santé des nouvelles mères et sur leur situation financière si elles doivent retourner au travail dès la fin de la période de prestations d'assurance-emploi. Par exemple, si une femme commence à recevoir des prestations de maternité 15 semaines avant son accouchement et qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi pendant 15 semaines et des prestations parentales de l'assurance-emploi pendant 35 semaines, soit la durée maximale de ces périodes, elle cessera de recevoir des prestations 15 semaines avant le premier anniversaire de son enfant; une longue période à une étape fondamentale de la vie d'un nouveau-né.

D'abondantes recherches internationales recensent les avantages que présentent, sur la santé et le bien-être de l'enfant et des parents, les congés payés d'une durée minimale d'un an après la naissance de l'enfant. La politique actuelle du Canada en matière d'aide à la maternité reconnaît ce fait, et il s'agit en réalité d'une norme minimale dans de nombreux pays à revenu élevé, car la politique de bien des pays est supérieure<sup>2</sup>. Pour assurer le bien-être d'un enfant, il est important de s'assurer que les femmes enceintes travaillent dans un lieu sûr et qu'elles ont la possibilité de cesser de travailler plus tôt que prévu pour des motifs de santé. Cependant, le temps que passe une mère avec son nouveau-né est tout aussi important que la période pendant laquelle elle protège sa santé pendant sa grossesse. Le lien d'attachement est un pilier important de la croissance et du développement des nouveau-nés. Selon la Société canadienne de pédiatrie, la création d'un lien d'attachement est essentielle pour la santé psychologique de l'enfant à long terme, car ce lien contribue à activer des fonctions psychologiques essentielles, comme la confiance, le fait de savoir qu'il peut compter sur la personne qui lui offre des soins et la nécessité de se contrôler<sup>3</sup>. Le lien d'attachement favorise également l'allaitement et d'autres résultats positifs qui peuvent durer une vie entière.

Une étude multinationale sur le rôle parental et le bonheur publiée récemment a confirmé l'existence d'un lien prédominant entre le bonheur des parents et l'aide qu'ils reçoivent grâce

aux politiques familiales. Dans les pays offrant les politiques familiales les plus généreuses (y compris le congé parental, le congé de maladie payé, les vacances payées et les horaires de travail souples), les chercheurs ont observé un effet positif direct sur le bonheur des parents<sup>4</sup>. Selon l'hypothèse des chercheurs, cet effet peut être attribuable au fait que ces politiques sociales diminuent le stress et le coût de l'éducation des enfants<sup>5</sup>. Cela entraîne des répercussions importantes sur le bien-être de l'enfant, car l'amélioration du bien-être des parents est une stratégie utilisée pour améliorer le bien-être de l'enfant<sup>6</sup>. L'étude portait également sur les répercussions des prestations mensuelles de revenu pour enfant. Étonnamment, les chercheurs ont conclu que ces prestations ont une moins grande incidence sur le bonheur des parents que les politiques favorisant un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle<sup>7</sup>. En outre, les politiques familiales n'entraînaient pas des avantages au détriment des personnes sans enfant<sup>8</sup>. En fait, plus la politique familiale globale d'un pays était généreuse, plus la population en général était heureuse<sup>9</sup>.

L'accessibilité et le coût des services de garde des nourrissons de moins d'un an peuvent constituer un fardeau supplémentaire pour les parents qui doivent retourner au travail avant le premier anniversaire de leur enfant, et dans cette situation, les mères ont plus de difficulté à continuer l'allaitement, dont le taux est déjà relativement faible au Canada. Pour certaines mères, l'accès limité aux prestations après la naissance de l'enfant peut constituer un facteur important de leur décision de cesser de travailler dans des conditions dangereuses, car dans certaines circonstances, il existe une certaine incertitude quant aux risques. Il n'est pas dans l'intérêt supérieur de l'enfant de restreindre l'accessibilité des prestations de maternité et des prestations parentales après la naissance de l'enfant. La politique du Canada en matière d'aide à la maternité doit se fonder sur les droits des enfants et des données probantes axées sur les enfants, et non sur d'autres facteurs secondaires.

Même avant la présentation du projet de loi C-243, les prestations parentales étaient un enjeu politique d'intérêt fédéral. Au cours de la campagne électorale fédérale de 2015, le Parti libéral du Canada s'est engagé à instaurer des prestations parentales souples. Le nouveau gouvernement a instauré l'allocation canadienne pour enfants et a commencé à élaborer un Cadre national d'éducation préscolaire et de garde d'enfants. Ces mesures répondent à une promesse importante, soit de contribuer au développement et au bien-être des enfants, mais le congé parental est une mesure stratégique qui pourrait améliorer sensiblement le bien-être des parents et des enfants dès le départ, comme le prouvent les pratiques exemplaires de pays comparables au nôtre et de plus en plus de recherches.

### **Modèles utilisés au pays et à l'étranger**

Le régime de prestations québécois reflète une vision différente. Il s'appuie sur un modèle de santé et de sécurité au travail, financé par le régime d'indemnisation des travailleurs, qui oblige l'employeur à indemniser la femme enceinte s'il n'est pas en mesure de la réaffecter à un autre poste qui n'est pas dangereux. Ce modèle est en contradiction avec celui proposé dans le projet de loi C-243, qui se fonde sur un régime d'assurance-emploi qui impose la responsabilité à la femme enceinte et offre une protection moindre à l'enfant à naître en général, car il compromet la durée de la période pendant laquelle l'enfant pourra établir des liens affectifs et les parents pourront éduquer leur enfant. Le préambule du projet de loi C-243 prévoit que « le Québec s'est doté du programme Pour une maternité sans danger qui vise, par l'application de mesures préventives, à maintenir au travail la femme enceinte ou qui allaite, et qui permet le retrait préventif lorsque l'employeur ne peut réaffecter l'employée à un autre poste ou éliminer les risques à sa santé, à celle de l'enfant à naître ou de l'enfant qu'elle allaite ». Le Québec offre trois solutions aux femmes si leurs conditions de travail peuvent compromettre leur grossesse.

Premièrement, les femmes ont expressément le droit de décider de commencer leur congé de maternité 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement<sup>10</sup>. En fait, les employeurs peuvent même exiger un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail à partir de la sixième semaine avant l'accouchement. Ainsi, il est largement reconnu que la grossesse peut avoir une incidence sur l'aptitude à faire un certain travail<sup>11</sup>. Deuxièmement, les femmes ont le droit de demander un retrait préventif ou de faire modifier leurs tâches professionnelles afin de répondre aux besoins particuliers de leur grossesse ou de leur permettre d'allaiter, sans qu'elles ne subissent une réduction de salaire concomitante<sup>12</sup>. Troisièmement, les femmes peuvent prendre un « congé de maternité spécial », soit un type de retrait préventif permettant à la femme de cesser complètement de travailler si sa santé ou celle de l'enfant à naître est à risque en raison de son travail<sup>13</sup>.

Cette politique n'est pas sans précédent. Dans l'Union européenne, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a émis la directive concernant les travailleuses enceintes en 1992<sup>14</sup>. Cette directive prévoit deux types de mesures pour la santé et la sécurité ainsi que pour la protection contre le traitement défavorable<sup>15</sup>. Elle prévoit des formes précises de congé pour les femmes enceintes et celles qui ont accouché récemment<sup>16</sup>. Certains pays européens ont depuis modifié leurs lois nationales pour s'assurer qu'elles s'harmonisent avec cette directive, mais différentes solutions ont été adoptées. Les exemples donnés ci-dessous ne sont qu'une partie des diverses politiques adoptées par différents pays, et bon nombre d'entre elles comportent des éléments qui seraient plus avantageux pour le Canada.

En Belgique, un congé de « protection de la maternité » est offert si la travailleuse doit cesser d'accomplir ses tâches habituelles et si l'employeur n'est pas en mesure de la réaffecter à un autre poste<sup>17</sup>.

En Finlande, les femmes qui prennent congé pour des problèmes de santé liés à leur grossesse sont régies par les mêmes règles que les employés qui obtiennent un congé de maladie normal<sup>18</sup>.

En Allemagne, la loi sur la protection de la maternité ne permet pas aux travailleuses enceintes d'accomplir des tâches dangereuses pour leur santé ou celle de l'enfant à naître<sup>19</sup>. Dans ces circonstances, les femmes enceintes ont le droit de prendre un congé payé de six semaines avant la naissance de l'enfant et ont le droit à des mesures de protection particulières pendant qu'elles allaitent<sup>20</sup>.

En Hongrie, les femmes ont droit à un congé de maternité de 24 semaines et elles peuvent fixer elles-mêmes la date de début de ce congé<sup>21</sup>. Si une femme ne souhaite pas prendre ce congé avant la naissance de l'enfant, mais qu'elle ne peut pas accomplir ses tâches habituelles pendant sa grossesse, son employeur doit lui offrir un poste adapté à son état de santé<sup>22</sup>. Si c'est impossible, elle obtiendra un congé, mais continuera de toucher son salaire habituel<sup>23</sup>.

En Islande, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des femmes enceintes. Ils peuvent entre autres modifier leurs conditions de travail, leur horaire de travail ou leurs tâches, ou leur accorder un congé sans réduire leur salaire ni contrevenir à leurs autres droits liés à leur emploi<sup>24</sup>.

En Norvège, les femmes ont le droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 12 semaines pendant leur grossesse<sup>25</sup>. Si elles veulent prendre d'autres semaines de congé avant la naissance, elles peuvent prendre des congés de maladie, qui sont payés par le régime d'assurance national<sup>26</sup>.

En Suède, les femmes peuvent utiliser leurs prestations de maladie, et non leurs prestations de congé parental limité si elles ne sont pas aptes à travailler en raison de problèmes liés à

leur grossesse<sup>27</sup>. Cette règle est énoncée dans un jugement rendu en 2009, qui fait jurisprudence; un tribunal d'appel avait alors conclu que quatre femmes enceintes avaient été directement victimes de discrimination dans un jugement antérieur, qui avait statué qu'elles n'avaient pas droit aux prestations de maladie<sup>28</sup>.

Il y a manifestement des écarts importants quant à la façon dont sont rémunérées, pendant la période de congé, les femmes enceintes qui doivent modifier leur horaire de travail en raison de problèmes de santé liés à leur grossesse. Dans certains modèles, on utilise les prestations d'assurance-emploi et on considère que la femme peut recevoir des prestations de maladie ordinaires, des prestations de grossesse ou de maternité, des prestations parentales de l'assurance-emploi ou une quelconque combinaison de ces types de prestations. Dans d'autres modèles, il s'agit d'une mesure de santé et de sécurité au travail et les femmes sont rémunérées par le régime d'indemnisation des travailleurs. En résumé, bien que le projet de loi C-243 comporte certains éléments positifs et soit un premier pas dans la bonne direction, il ne va pas assez loin pour atteindre certains des objectifs importants énoncés dans le préambule, comme « la grossesse ne devrait pas empêcher les femmes de participer pleinement au marché du travail, nuire à leur emploi, leur créer des difficultés financières ou les empêcher de mener la carrière qu'elles souhaitent ». Le projet de loi devance la date à laquelle une femme travaillant dans un milieu dangereux peut commencer son congé de maternité, mais il ne change pas la durée totale du congé de maternité ou du congé parental. Le pourcentage du revenu reçu et le nombre de semaines de congé obtenu demeureront les mêmes. Compte tenu des répercussions négatives sur les mères et les enfants, il est justifié d'adopter une solution qui ne réduit pas la période au cours de laquelle les liens affectifs sont établis pour les femmes qui sont tenues de cesser de travailler plus tôt en raison de leurs conditions de travail dangereuses.

Nous concluons que le Québec et divers pays européens reconnaissent largement le fait que les femmes enceintes et les enfants à naître peuvent être exposés à des risques dans certains lieux de travail et que les mesures axées sur les enfants qui sont destinées à répondre aux besoins des femmes enceintes dans ces situations sont une composante essentielle et valable d'un régime de prestations. Par conséquent, UNICEF Canada recommande au gouvernement du Canada de présenter une politique permettant aux femmes enceintes d'adapter leur travail à leur situation, au besoin et sans conséquence, et sans priver l'enfant de la période pendant laquelle il établit des liens affectifs après sa naissance.

Nous appuyons également la proposition selon laquelle le gouvernement du Canada devrait mener des consultations axées sur les sujets énumérés au paragraphe 3(1) du projet de loi C-243 :

- a) la demande actuelle quant à l'instauration d'un programme national d'aide à la maternité;
- b) le caractère adéquat des programmes fédéraux et provinciaux existants visant à aider les femmes pendant la grossesse;
- c) les coûts, financiers et autres, de mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité;
- d) les avantages sociaux et économiques qui pourraient découler d'un tel programme;
- e) toute question d'ordre juridique et constitutionnel, notamment le respect des champs de compétence, touchant la mise en œuvre du programme.

Les sujets suivants devraient être ajoutés :

- f) l'accès équitable aux programmes par différents groupes de femmes et d'enfants;

- g) l'incidence de toute modification apportée au programme national d'aide à la maternité sur les droits de l'enfant et la mesure dans laquelle toute modification est équitable pour l'enfant et dans l'intérêt supérieur de celui-ci.

Le processus de consultation proposé et le rapport préparé par la suite permettront de discuter en profondeur de questions fondamentales, dont les différents types de lois ou les modifications législatives qui pourraient permettre de répondre aux divers besoins des femmes qui nécessitent des mesures d'accommodement au travail ou qui ne sont pas aptes à travailler pendant leur grossesse, et aux besoins de leurs enfants.

## **CONCLUSION**

Les prestations de maternité, les prestations de paternité et les prestations parentales qu'offre le Canada sont extrêmement importantes pour le bien-être des parents et des enfants du Canada. Cependant, comme le projet de loi C-243 le souligne, il y a matière à amélioration. Le fait d'offrir aux femmes enceintes une solution claire et viable leur permettant d'adapter leurs tâches professionnelles à leur situation ou de cesser de travailler plus tôt si leur emploi expose l'enfant à naître à un risque est une mesure valable qui est déjà codifiée dans les politiques de pays comparables au nôtre. Le Canada devrait envisager la possibilité de faire de même, mais sans réduire proportionnellement le congé parental postérieur à la naissance afin de ne pas compromettre le processus d'établissement de liens affectifs de l'enfant et le développement sain de celui-ci. Le Canada devrait se pencher sur ces questions en accordant avant tout la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant.

Le tout respectueusement soumis au nom d'UNICEF Canada par :

Marvin M. Bernstein, B.A., J.D., LL.M.  
Principal conseiller en politique  
UNICEF Canada

- 
- <sup>1</sup> Canada. *Loi sur l'assurance-emploi*, site Web de la législation, ministère de la Justice du Canada, 2016-09-08. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.6/>.
- <sup>2</sup> BOECKMANN, Irene\*, Michelle BUDIG et Joya MISRA. *The Work-Family Policy Indicators*, département de sociologie, Université du Massachusetts à Amherst, mars 2012 [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>3</sup> Soins de nos enfants : De l'information pour les parents par des pédiatres canadiens. *L'attachement : un lien pour la vie*, octobre 2011. <http://www.soinsdenosenfants.cps.ca/handouts/attachment>.
- <sup>4</sup> GLASS, Jennifer et coll. *Parenthood and Happiness: Effects of Work-Family Reconciliation Policies in 22 OECD Countries*. <http://epc2014.princeton.edu/papers/140098> [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>5</sup> GLASS, Jennifer. *CCF Brief: Parenting and Happiness in 22 Countries*, Council on Contemporary Families, 15 juin 2016. <https://contemporaryfamilies.org/brief-parenting-happiness/> [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>6</sup> GLASS, Jennifer et coll. *Parenthood and Happiness: Effects of Work-Family Reconciliation Policies in 22 OECD Countries*. <http://epc2014.princeton.edu/papers/140098> [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>7</sup> GLASS, Jennifer. *CCF Brief: Parenting and Happiness in 22 Countries*, Council on Contemporary Families, 15 juin 2016. <https://contemporaryfamilies.org/brief-parenting-happiness/> [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>8</sup> *Ibid.*
- <sup>9</sup> GLASS, Jennifer et coll. *Parenthood and Happiness: Effects of Work-Family Reconciliation Policies in 22 OECD Countries*. <http://epc2014.princeton.edu/papers/140098> [EN ANGLAIS SEULEMENT].
- <sup>10</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Congé de maternité*, Québec (Québec), 2016. <http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html>.
- <sup>11</sup> Canada. *Loi sur l'assurance-emploi*, site Web de la législation, ministère de la Justice du Canada, 2016-09-08. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.6/>.
- <sup>12</sup> *Ibid.*
- <sup>13</sup> *Ibid.*
- <sup>14</sup> Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. *Directive 92/85/CEE – travailleuses enceintes*, 2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:01992L0085-20140325>.
- <sup>15</sup> *Ibid.*
- <sup>16</sup> *Ibid.*
- <sup>17</sup> *Ibid.*
- <sup>18</sup> *Ibid.*
- <sup>19</sup> *Ibid.*
- <sup>20</sup> *Ibid.*
- <sup>21</sup> *Ibid.*
- <sup>22</sup> *Ibid.*
- <sup>23</sup> *Ibid.*
- <sup>24</sup> *Ibid.*
- <sup>25</sup> *Ibid.*
- <sup>26</sup> *Ibid.*
- <sup>27</sup> *Ibid.*
- <sup>28</sup> *Ibid.*