



DEVENIR UN PARENT EN ALBERTA

Ce que vous devez savoir sur les droits de la personne, le congé de maternité et le congé parental et les prestations reliées

Canada

Alberta
Government

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
1^{ère} partie : Travailler et être enceinte :	8
<i>Vos droits de la personne reliés à la grossesse et à l'accouchement</i>	
2^e partie : Absence du travail :	20
<i>Congé de maternité et parental et avantages sociaux</i>	
3^e partie : Retour au travail :	44
<i>Fin du congé de maternité et parental et des avantages sociaux</i>	
4^e partie : Information et aide	54

Cette publication traite de certains aspects de la législation sur l'assurance-emploi du gouvernement du Canada, sur le Code des normes d'emploi de l'Alberta intitulé : "Alberta Employment Standards Code", et la législation sur les droits de la personne de l'Alberta. Elle n'offre pas d'avis légal ou ne remplace pas la législation pertinente. Pour information et aide, communiquez avec l'organisation appropriée, listée en 4^e partie.

Les lois et règlements sont constamment mis à jour. Assurez-vous de communiquer avec l'organisation appropriée pour avoir la plus récente information.



INTRODUCTION

Êtes-vous un travailleur albertain qui deviendra bientôt un parent? Vous attendez peut-être l'arrivée d'un autre enfant et voulez vous assurer d'avoir la plus récente information. Ou vous accueillerez peut-être bientôt un nouvel enfant adoptif dans votre foyer. Peu importe votre situation, vous avez probablement des questions sur vos droits à des versements, vos droits et responsabilités reliés à la grossesse, l'accouchement et la maternité et les congés de maternité et parental et les avantages sociaux. Ces choses peuvent être complexes et prêter un peu à confusion. En disposant de renseignements à jour, vous pouvez prendre les meilleures décisions pour vous-même et votre famille.

Chaque province et territoire au Canada a ses propres règlements en ce qui concerne la protection de l'emploi pendant la grossesse, aussi bien que le congé de maternité ou parental et les avantages sociaux. Pour vous aider à en apprendre plus sur les règlements en Alberta, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Service Canada, Alberta Human Resources and Employment (AHRE) et Alberta Human Rights and Citizenship Commission (la Commission) se sont regroupés pour produire cette brochure. Elle présente l'information pertinente de chaque organisation dans un seul document.

Ce que vous trouverez ici

Dans les pages qui suivent, nous :

- donnons l'information sur la protection des droits de la personne pour les travailleuses enceintes;
- répondons aux questions communes sur les droits à des versements, les droits et responsabilités des travailleurs qui deviendront parents;
- discutons d'absence autorisée que vous pouvez prendre pour cause de maladie durant votre grossesse et à l'accouchement;
- expliquons la différence entre **le congé** de maternité et le congé parental et **les prestations reliées**
- expliquons comment présenter une demande de congé de maternité et de congé parental et des prestations reliées.

Absence autorisée = Congé

Prestations = Argent

Cette brochure donne un aperçu de l'information importante provenant d'une variété de sources. Elle ne discute pas de cas individuels et ne peut pas confirmer si, en fait, vous êtes admissible à quelque chose. Ne vous inquiétez pas si vous ne trouvez pas ici l'information que vous recherchez. Il y a des personnes disponibles pour vous aider et répondre à vos questions. *Si vous avez besoin de plus d'information ou si vous vous interrogez sur votre situation, s'il vous plaît, communiquez avec l'organisation appropriée listée à la 4^e partie : Information et aide.*

Devenir un parent est divisé en quatre parties :

1^{ère}

PARTIE : Travailler et être enceinte :

Vos droits de la personne reliés à la grossesse et à l'accouchement

2^e

PARTIE : Absence du travail :

Congé de maternité et parental et prestations

3^e

PARTIE : Retour au travail :

Fin du congé de maternité et parental et prestations

4^e

PARTIE : Information et aide

Qui fait quoi?

Service Canada est le réseau de prestation de services du gouvernement canadien pour le programme d'assurance-emploi (a.-e.). C'est donc auprès de cet organisme que vous pouvez faire une demande de prestations de maternité et de prestations parentales.

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) est le ministère responsable des politiques liées à l'assurance-emploi et au *Code canadien du travail* (pour savoir ce que régit le Code canadien du travail, voir page 56).

Alberta Human Resources and Employment (AHRE) s'occupe des normes d'emploi de la province d'Alberta. AHRE fournit l'information reliée au congé de maternité et parental qui est couvert par le *Employment Standards Code* de l'Alberta.

Alberta Human Resources and Employment, Workplace Health and Safety s'occupe des normes de santé et de sécurité en milieu de travail en Alberta. AHRE fournit l'information relative aux normes en milieu de travail couvertes par la *Occupational Health and Safety Act*. Cette loi oblige les employeurs à s'assurer, en autant que faire se peut, de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs; et les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur dans cette tâche.

Alberta Human Rights and Citizenship Commission

est responsable de la législation sur les droits de la personne en Alberta. La Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act protège les individus contre la discrimination dans certains domaines (dont l'emploi) pour des motifs spécifiques (y compris la grossesse). La Commission peut fournir de l'information sur les droits et responsabilités reliés à la grossesse et à l'accouchement en vertu de la législation sur les droits de la personne.

Arrêtez et vérifiez...**Les normes d'emploi dans votre milieu de travail peuvent être couvertes par le Code du travail du Canada.**

La plupart des entreprises en Alberta – soit environ 90% – sont couvertes par le *Employment Standards Code* de l'Alberta. Les entreprises et organisations comme les banques et les compagnies inter-provinciales de camionnage relèvent du *Code du travail du Canada*. Cette brochure ne discute pas des normes d'emploi telles qu'établies par le *Code du travail du Canada*.

Pour plus d'information, voyez la 4^e partie.

Vous êtes peut-être protégé contre la discrimination par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La plupart des entreprises en Alberta relèvent de la juridiction de la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* de cette province. Les entreprises et les organisations sous réglementation fédérale, comme les banques et Postes Canada, relèvent de la juridiction de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La présente publication ne traite pas de la protection contre la discrimination qui est offerte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pour plus d'information à ce sujet, voyez la 4^e partie.

Comment utiliser cette brochure

Nous présentons l'information dans l'ordre dans lequel vous en aurez probablement besoin. Par exemple, pendant votre grossesse, vous vous poserez peut-être des questions sur vos droits en milieu de travail. Vers la fin de votre grossesse ou en attendant l'arrivée de votre enfant adopté, vous aurez peut-être des questions sur le genre de congé que vous pouvez prendre et les prestations financières à votre disposition pendant ce temps. Chaque section traite d'un aspect spécifique de votre parcours pour devenir parent. Nous fournissons également les coordonnées de différents organismes au cas où vous auriez des questions ou auriez besoin d'aide.

TRAVAILLER ET ÊTRE ENCEINTE :

*Les droits de la
personne, la grossesse
et l'accouchement*



PARTIE



La présente section donne un aperçu des droits de la personne dont peuvent se prévaloir les employées enceintes ou en congé de maternité pour une grossesse ou un accouchement.

Comment la loi sur les droits de la personne protège-t-elle les femmes enceintes contre la discrimination?

En Alberta, la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* protège les femmes contre la discrimination fondée sur le sexe, ce qui comprend la grossesse. Cette loi s'applique dans plusieurs domaines, dont le milieu de travail. Cela veut dire que votre employeur ne peut exercer de discrimination à votre égard parce que vous êtes enceinte. En vertu de la loi provinciale sur les droits de la personne, les employeurs ne peuvent pas :

- créer des conditions discriminatoires envers une femme ou envoyer le message qu'elle n'est pas la bienvenue parce qu'elle est enceinte;
- renvoyer, mettre à pied ou rétrograder une femme parce qu'elle est enceinte;
- refuser à une femme le droit de demander un congé de maternité pour une grossesse ou un accouchement;

- refuser à une femme le droit de décider à quel moment commencer un congé de maladie découlant d'une grossesse ou d'un accouchement;
- empêcher une femme d'utiliser son plan de prestations pour congé de maladie pour la partie de son congé qui découle de sa grossesse ou de son accouchement;
- empêcher une femme d'utiliser toute heure supplémentaire ou toutes vacances accumulées avant, pendant ou immédiatement après avoir commencé un congé de maternité pour grossesse ou accouchement, si cette possibilité est offerte aux autres employées. (Si le fait d'octroyer des heures supplémentaires ou des vacances cause une contrainte excessive à l'employeur, il peut s'avérer acceptable pour celui-ci de refuser.)
Voir page 12 pour l'explication de la notion de contrainte excessive.
- demander à une femme de payer à l'avance ses cotisations ou de payer la part des cotisations de l'employeur pendant la partie de son congé de maternité utilisée à titre de congé de maladie.



La loi sur les droits de la personne protège les femmes enceintes contre la discrimination en milieu de travail. Des commentaires ou des réactions négatifs de clients ou du personnel sur votre grossesse ne sont pas des raisons valables pour que votre employeur réduise vos heures de travail, vous renvoie, vous congédie ou vous rétrograde. Toute remarque négative que votre employeur peut formuler ou toute mesure négative qu'il peut prendre à cause de ces commentaires peuvent être considérés discriminatoires en vertu de la loi sur les droits de la personne. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission.



Que sont les mesures d'adaptation?

Les mesures d'adaptation font partie intégrante de la loi sur les droits de la personne pour les travailleuses enceintes. Quelquefois, la grossesse d'une femme peut l'empêcher d'accomplir une partie de son travail. Si c'est le cas, la loi sur les droits de la personne exige que son employeur essaie de modifier son lieu de travail ou prenne des mesures d'adaptation pour que l'employée puisse continuer à travailler sans aucun risque. On s'attend à ce que les employeurs déploient tous les efforts nécessaires, jusqu'au point de la contrainte excessive, pour tenir compte des besoins de leurs employées enceintes.

En vertu de la loi actuelle sur les droits de la personne, un employeur doit prendre les mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des employées dont la grossesse a entraîné des problèmes de santé, peu importe depuis combien de temps ces employées travaillent pour lui. Les employeurs n'ont pas à offrir aux employées des congés autres que les congés de maladie simplement parce qu'elles sont enceintes.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

Il y a contrainte excessive lorsqu'il est extrêmement difficile pour un employeur de prendre des mesures d'adaptation afin de tenir compte des besoins d'une employée enceinte. Par exemple, des coûts financiers extrêmement élevés ou une grave perturbation des activités d'une entreprise pourraient constituer une contrainte excessive. La loi exige que les employeurs s'adaptent aux besoins de leurs employés jusqu'au point de la contrainte excessive. Pour prouver que des mesures d'adaptation constitueraient une contrainte

excessive, les employeurs doivent démontrer que cela entraînerait beaucoup plus qu'un simple inconvénient. Pour plus d'information sur la notion de contrainte excessive, voyez la publication de la Commission intitulée *Duty to Accommodate*.

Quelles mesures d'adaptation un employeur peut-il prendre pour tenir compte des besoins de ses employées enceintes?

Il existe différentes façons de tenir compte des besoins des employées enceintes, dont celles-ci :

- modifier les tâches d'une employée si sa grossesse l'empêche d'accomplir certaines parties de son travail. Par exemple, un commis de magasin qui, pour des raisons de santé, ne peut lever un poids supérieur à 10 livres pourrait ne plus avoir à transporter de boîtes lourdes; cette tâche pourrait être confiée temporairement à un autre employé. En échange, l'employée enceinte pourrait accomplir d'autres tâches qui demandent un effort physique moindre;
- autoriser l'employée à adopter un horaire de travail flexible, ce qui lui permet d'avoir du temps libre pour ses rendez-vous médicaux.

Comment le processus d'adaptation fonctionne-t-il?

Vous et votre employeur devriez discuter des meilleures mesures d'adaptation à prendre étant donné votre grossesse. Oui, on s'attend à ce que les employeurs fassent preuve de souplesse au moment de tenir compte des besoins des employées enceintes. Mais on s'attend aussi à ce que les employées coopèrent lorsque leur employeur fait des efforts en ce sens.

Je suis enceinte. Est-ce que les risques encourus en milieu de travail peuvent m'affecter ou affecter mon bébé?

Les employeurs doivent veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, autant qu'il est possible de le faire de façon raisonnable. Les travailleurs doivent aussi veiller à leur propre santé et sécurité. Pour de l'information plus précise sur les risques en milieu de travail, communiquez avec Workplace Health and Safety (voyez la 4^e partie pour les coordonnées de l'organisme). Si vous êtes inquiète de tout effet qu'une situation particulière pourrait avoir sur la santé de votre enfant à naître, vous devriez communiquer avec votre médecin.

Combien de temps puis-je continuer à travailler avant de prendre un congé de maternité pour grossesse ou accouchement?

Vous pouvez travailler aussi longtemps que vous le désirez avant la date de votre accouchement, en autant que votre santé vous le permet. Votre employeur ne peut pas vous forcer à commencer votre congé de maternité plus tôt que ce que vous avez décidé. La seule exception survient lorsque vous avez besoin de mesures d'adaptation en raison de votre grossesse et que vos tâches ne peuvent pas être modifiées pour tenir compte de votre situation. Si votre employeur peut démontrer que ces mesures d'adaptation lui causeraient une contrainte excessive (par exemple, en entraînant des coûts exagérés), il pourrait ne pas avoir à les mettre en place. Si cela se produit, on devrait vous permettre de prendre toute heure supplémentaire accumulée, tout congé de vacances ou tout congé de maladie qui vous est dû.

La situation de chaque femme est unique. Si vous avez des questions sur les mesures d'adaptation, les congés de maladie ou d'autres sujets concernant les droits de la personne, communiquez avec la Commission (voyez la 4^e partie pour obtenir les coordonnées de l'organisme).

Une maladie pendant ma grossesse est-elle une raison valable pour que je m'absente de mon travail?

Oui. Un problème de santé peut être une raison valable pour que vous vous absentiez de votre travail, que ce problème soit ou non causé par votre grossesse. Supposons par exemple que vous ayez un problème de santé relié à votre grossesse, comme de l'hypertension artérielle ou du diabète gestationnel. Ou supposons que vous deviez recevoir un traitement médical pour une raison qui n'a rien à voir avec votre grossesse, par exemple à la suite d'un accident d'auto. Dans les deux cas, si votre employeur dispose d'un plan de congé de maladie ou d'invalidité, vous devriez être indemnisée de façon normale. On ne peut pas vous refuser ces prestations parce que vous êtes enceinte. Si votre employeur vous les refuse, il s'agit de discrimination fondée sur le sexe (la grossesse) en vertu de la loi sur les droits de la personne.

Je suis malade pendant ma grossesse. J'ai accumulé des congés de maladie payés au cours de mon emploi. Est-ce que mon employeur peut m'obliger à prendre un congé de maternité et à toucher des prestations d'assurance-emploi au lieu de me laisser utiliser les congés de maladie auxquels j'ai droit?

Non. Si vous avez droit à un congé de maladie payé de votre employeur et que vous êtes malade, votre employeur ne peut pas vous empêcher d'utiliser ce congé, peu importe le moment où survient votre maladie avant l'accouchement. Supposons par exemple que plusieurs semaines avant la naissance de votre bébé, une maladie vous empêche de continuer à accomplir votre travail. Vous donneriez alors à votre employeur un certificat médical



attestant que vous ne pouvez travailler jusqu'à votre accouchement. Puis vous commenceriez par utiliser vos congés de maladie. Ensuite, après l'accouchement (si vous avez droit à un congé de maternité tel qu'il est défini par le *Employment Standards Code* et si vous avez droit aux prestations de maternité de l'assurance-emploi), vous commenceriez votre congé de maternité tel qu'il est défini par le *Code* et toucheriez vos prestations de maternité de l'assurance-emploi.

J'ai des congés accumulés et des congés compensatoires pour heures supplémentaires. Est-ce que je peux les utiliser avant de partir en congé de maternité?

Oui, vous pouvez écouler les congés compensatoires, les congés accumulés et toute autre période de congé acquise avant la naissance de votre bébé. Votre employeur doit vous permettre d'utiliser ces prestations à moins qu'en le faisant, vous causiez un préjudice injustifié à son entreprise. Un tel préjudice pourrait être que vous êtes la seule qui peut compléter un important projet. Votre employeur peut vous demander de reporter la prise de vos vacances ou de votre temps supplémentaire gagné jusqu'à ce que le projet soit complété.



Parce que je n'ai pas travaillé 52 semaines consécutives pour le même employeur, je n'ai pas droit au congé de maternité tel qu'il est défini par le *Employment Standards Code*.

Combien de jours de préavis dois-je

donner à mon employeur avant de

prendre un congé de maladie pour ma grossesse ou mon accouchement? (Pour de l'information sur le congé de maternité tel qu'il est défini par le *Code*, voyez la 2^e partie.)

En vertu de la loi sur les droits de la personne, on s'attend à ce que vous fassiez de votre mieux pour donner un préavis raisonnable à votre employeur l'informant que vous avez ou aurez besoin d'un congé de maladie pour votre grossesse ou votre accouchement. La loi sur les droits de la personne n'exige pas que ce préavis soit donné par écrit ni dans un laps de temps précis avant votre départ. Toutefois, étant donné la situation, le préavis doit être donné raisonnablement à l'avance.

Est-ce que j'ai besoin d'un certificat du médecin pour prendre un congé de maladie occasionné par ma grossesse ou mon accouchement?

Parce qu'il s'agit d'un congé de maladie, on considère raisonnable que votre employeur vous demande un certificat du médecin, spécialement si de tels certificats sont normalement exigés quand les employés s'absentent pour des raisons de santé. Le certificat peut indiquer la date à laquelle le médecin prévoit votre retour au travail ou la date à laquelle vous le verrez pour un prochain examen.

Si votre situation change, vous devez communiquer avec votre employeur pour lui en faire part et lui communiquer toute autre demande que vous pourriez avoir.

Est-ce que j'aurai encore mon emploi après un congé de maladie pour ma grossesse ou mon accouchement?

En tout temps, votre employeur doit prendre les mesures d'adaptation nécessaires à votre retour au travail, à moins que cela ne cause une contrainte excessive à l'entreprise. Votre employeur doit vous redonner votre emploi habituel. Si cela lui cause une contrainte excessive, il doit vous muter dans un autre poste vacant, si cela est raisonnable étant donné les circonstances. *Pour de l'information détaillée sur le congé de maternité, le congé parental et les prestations d'assurance-emploi, voyez la 2^e partie.*

ABSENCE DU TRAVAIL :

*Congé de maternité et
parental et prestations*



PARTIE

Cette partie de la brochure comporte deux sections. La première donne un aperçu de votre admissibilité comme employé qui prend un congé de maternité ou parental tel qu'il est décrit dans le *Employment Standards Code*. La deuxième section présente un aperçu de votre admissibilité à recevoir des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi (a.-e.) du gouvernement fédéral. Si vous êtes visée par le Code du travail du Canada, consultez la 4^e partie pour obtenir de plus amples renseignements.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL



Cette section fournit de l'information sur le congé de maternité et parental dont peuvent se prévaloir les employés admissibles aux termes du *Employment Standards Code*. Alberta Human Resources and Employment (AHRE) est l'organisme responsable de ces normes d'emploi.

Absence autorisée = Congé

Qu'est-ce qu'un congé de maternité?

En vertu du *Employment Standards Code* (le *Code*) de l'Alberta, les employées admissibles peuvent se prévaloir d'un congé de maternité non rémunéré avec protection de l'emploi ou d'une absence autorisée du travail durant la période précédant et la suivant naissance d'un enfant. Le **congé** de maternité est différent des prestations de maternité. Nous traiterons des **prestations** dans la section suivante.

Comment puis-je savoir si j'ai droit à un congé de maternité?

Pour avoir droit à un congé de maternité en vertu du *Employment Standards Code*, vous devez être employée à temps plein ou partiel par le même employeur pendant au moins 52 semaines consécutives. Toutefois, nombre d'employeurs, de par leur politique interne ou leurs conventions collectives offrent un congé de maternité aux employées qui ont travaillé moins de 52 semaines. Consultez avec votre employeur pour savoir ce à quoi vous avez droit.

Je n'ai pas travaillé pour le même employeur pendant 52 semaines consécutives. Est-ce que mon employeur peut me congédier à cause de ma grossesse?

Non. En vertu de la législation sur les droits de la personne, votre employeur ne peut pas mettre fin à votre emploi, vous mettre à pied, réduire vos heures de travail ou vous demander de démissionner à cause d'une grossesse ou d'un accouchement. Cela vaut même dans le cas où vous n'avez pas travaillé pour lui pendant 52 semaines consécutives.

Puis-je prendre n'importe quelle sorte de congé?

La législation sur les droits de la personne exige que votre employeur prenne des mesures d'adaptation pour composer avec les conséquences médicales d'une grossesse et d'un accouchement, jusqu'au point où elles occasionnent une contrainte excessive. Même si vous n'êtes pas admissible à un congé de maternité ou à un congé parental aux termes du *Employment Standards Code*, vous pourrez prendre un congé de maladie (pour raisons de santé). Rappelez-vous que vous devez donner un préavis raisonnable. (Voir la 1^{ère} partie pour avoir plus de détails sur le préavis à donner).

Si vous êtes dans cette situation et si vous avez besoin d'aide, communiquez avec la Commission. Son personnel vous dira comment parvenir à vous entendre avec votre employeur en vue de prendre des mesures d'adaptation pour composer avec de votre grossesse et votre accouchement.

Combien de temps puis-je prendre en congé de maternité?

En vertu du *Code*, les mères naturelles peuvent prendre jusqu'à 52 semaines consécutives de congé avec protection de l'emploi. Ce congé peut comprendre jusqu'à 15 semaines de congé de maternité et jusqu'à 37 semaines de congé parental.

Quand puis-je commencer mon congé de maternité?

Vous pouvez débuter votre congé de maternité en tout temps dans les 12 semaines précédant la date prévue de votre accouchement. Une fois que vous avez donné à votre employeur le préavis écrit exigé, vous êtes autorisée à commencer votre congé de maternité à la date indiquée sur le préavis. Vous pouvez débuter votre congé de maternité **au plus tard** à la date de la naissance de votre enfant.



Combien de semaines de préavis dois-je donner à mon employeur avant de débuter mon congé de maternité?

Vous devez donner à votre employeur un **préavis écrit** d'au moins **six semaines** avant la date que vous avez choisie pour commencer votre congé. Votre employeur peut vous demander de produire un certificat médical confirmant votre grossesse et la date approximative de la naissance.

Vous pouvez commencer le congé de maternité sans nécessairement donner le préavis de six semaines exigé si vous avez un problème de santé lié à votre grossesse. Vous devez alors fournir à votre employeur un certificat médical attestant que vous êtes incapable de travailler à cause de votre état santé. Même si vous n'avez pas donné le préavis, vous devez fournir ce certificat à votre employeur, qui doit mentionner la date approximative de la naissance, **dans les deux semaines** suivant l'arrêt de travail et le début du congé de maternité. Vous n'êtes pas obligée d'indiquer une date de retour avant de partir en congé. Toutefois vous voudrez peut-être le faire.

Est-ce que je dois prendre un congé de maternité immédiatement après avoir donné naissance à mon enfant?

Oui. En vertu du *Employment Standards Code*, vous devez prendre au moins six semaines de congé après la naissance de votre enfant. C'est la partie de votre congé reliée à la santé. Le seul cas où vous n'avez pas à prendre les six semaines complètes des congé se produit lorsque votre employeur accepte que vous retourniez au travail plus tôt. Dans ce cas, vous devez remettre à votre employeur un certificat médical attestant que vous ne mettez pas votre santé en danger en retournant au travail.

Qu'est-ce qu'un congé parental?

Un congé parental, non rémunéré, avec protection de l'emploi peut être accordé aux mères naturelles après leur congé de maternité et au père naturel et aux parents adoptifs suite à la naissance ou à l'accueil d'un enfant.

Comment savoir si j'ai droit à un congé parental?

Pour avoir droit à un congé parental en vertu du *Employment Standards Code*, vous devez avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 52 semaines consécutives. Toutefois, nombre d'employeurs, de par leur politique interne ou leurs conventions collectives, accordent un congé parental aux employés qui ont travaillé moins de 52 semaines. Consultez votre employeur pour savoir ce à quoi vous avez droit.

Si vous êtes parent adoptif, vous pouvez prendre un congé parental indépendamment de l'âge de l'enfant que vous avez adopté.

Combien de temps puis-je prendre en congé parental?

Le congé parental peut durer jusqu'à 37 semaines.

Quand peut commencer mon congé parental?

Si vous êtes mère naturelle, vous pouvez, d'abord, prendre 15 semaines de congé de maternité, puis commencer votre congé parental de 37 semaines immédiatement après ces 15 semaines, ce qui vous donne au total 52 semaines de congé non payé.

Si vous êtes père naturel ou parent adoptif, vous pouvez commencer le congé parental dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Comme mère naturelle, suis-je obligée de donner un préavis avant de commencer le congé parental?

Pour la mère naturelle, le congé parental commence le premier jour suivant la fin du congé de maternité. Vous n'avez pas à donner un autre préavis écrit de six semaines à votre employeur pour commencer le congé parental.

Comme père naturel ou parent adoptif, quel préavis dois-je donner à mon employeur avant de commencer le congé parental?

Vous devez donner à votre employeur un **préavis écrit** d'au moins **six semaines** avant la date que vous avez choisie pour commencer votre congé. Si vous ne pouvez pas donner cet avis pour cause de maladie ou des circonstances liées à une **adoption**, vous serez quand même admissible à votre congé. Dans ces cas, vous devez transmettre un avis écrit à votre employeur dans les meilleurs délais possibles.

Si vous avez l'intention de partager le congé parental, vous et l'autre parent devez en aviser par écrit vos employeurs respectifs au moins six semaines avant de commencer votre congé. Si vous travaillez tous les deux pour le même employeur, votre employeur **n'est pas obligé** de vous donner le congé en même temps.

Quand doit se terminer le congé parental?

Vous devez avoir pris le congé parental dans les 52 semaines qui suivent la naissance d'un bébé ou l'arrivée d'un enfant adoptif chez vous.

Le congé parental peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux parents. **Le total combiné des congés parentaux ne peut pas dépasser 37 semaines.**

Comment se prend un congé de maternité ou parental?

Seules les mères naturelles peuvent prendre un congé de maternité. Toutefois, le congé **parental** peut être pris par un des parents naturels ou adoptifs ou partagé entre eux. Le total combiné des congés parentaux ne peut pas dépasser 37 semaines. Si vous êtes la mère naturelle et que vous prenez à la fois le congé de maternité et le congé parental, vous devez prendre ces congés de façon consécutive.

Vous pouvez utiliser le congé de maternité et parental de différentes façons. Examinez votre propre situation et votre admissibilité, puis décidez ce qui vous convient le mieux. Si vous avez besoin d'aide pour déterminer comment utiliser votre congé, communiquez avec votre bureau local de Alberta Human Resources and Employment (AHRE).

Voir la 4^e partie pour obtenir les coordonnées des bureaux locaux.

Voici quelques exemples de congé de maternité et parental :

- Indira prend les 52 semaines de congé (15 semaines de congé de maternité et 37 semaines de congé parental). Son mari John ne prend aucun congé.
- Rita décide de retourner au travail après avoir terminé ses 15 semaines de congé de maternité. Son partenaire, Antonio, consulte son employeur et décide de prendre lui-même la totalité des 37 semaines de congé parental.
- Chris prend la totalité des 15 semaines de congé de maternité, suivies de seulement 7 semaines de congé parental avant de retourner au travail. Son partenaire, Terry, prend les 30 semaines de congé parental qui restent.
- Maureen et Bill viennent tout juste d'adopter un enfant de cinq ans. Ils prennent un congé parental en même temps. Ils prennent chacun 18 semaines en même temps. Maureen prend la dernière semaine qui reste pendant que Bill retourne au travail. Leur total combiné de congés est de 37 semaines, la limite pour un congé parental.

Régimes d'avantages sociaux pour employés

Certains employeurs offrent à leurs employés des régimes d'avantages sociaux qui les aident par exemple à défrayer les coûts des médicaments sur ordonnance, des soins dentaires, de la physiothérapie ou d'autres dépenses liées à la santé. La série de questions et réponses qui suit traite de ces régimes.

Je bénéficie d'un régime d'avantages sociaux pour employés. Qu'arrive-t-il à cet égard pendant mon congé de maternité ou mon congé parental?

Les régimes d'avantages sociaux diffèrent d'un employeur à l'autre. Certains employeurs gèrent leurs propres régimes de congés de maladie (comme les régimes de continuation du salaire), tandis que d'autres ont des régimes d'assurance-invalidité à court et à long termes gérés par des compagnies d'assurance. Votre employeur doit vous dire quels régimes d'avantages sociaux vous sont offerts et comment y adhérer. Quel que soit le régime, il ne devrait pas établir de distinction discriminatoire à votre égard parce que vous prenez un congé de maternité pour grossesse ou accouchement ou encore un congé parental.

Mon employeur paie mes cotisations pour mes avantages sociaux. Qu'arrive-t-il à cet égard pendant que je suis en congé?

En vertu des lois de l'Alberta, votre employeur doit continuer à payer vos cotisations pendant la portion congé de maladie du congé suivant votre grossesse ou votre accouchement s'il paie normalement ces cotisations pour les employés en congé de maladie. Votre employeur peut vous demander de fournir de l'information pertinente sur votre état de santé pour confirmer que vous recevez des traitements, comme c'est le cas avec toute autre absence pour cause de maladie.

Si un employeur offre des congés de maladie pendant d'autres types de congé (par exemple, congé d'études ou sabbatique), il devrait permettre la même chose aux employés en congé parental.

Je paie, en tout ou en partie mes primes d'avantages sociaux d'employé. Qu'arrive-t-il durant mon absence?

Si vous payez la totalité ou une partie des primes de vos avantages sociaux d'employé, il vous incombe de continuer à le faire pendant que vous êtes en congé par suite d'une grossesse ou d'une accouchement. Si vous êtes enceinte, votre employeur ne peut pas vous faire payer ces cotisations à l'avance. De plus, vous n'êtes pas obligée de payer les primes de l'employeur pour la portion congé de maladie du congé suivant votre grossesse ou votre accouchement. Normalement, vous et votre employeur continuez à payer les mêmes primes que vous versiez quand vous étiez au travail, selon le même calendrier de versements.

Le congé de maternité est une combinaison de **congé de maladie** et de **congé volontaire**. La portion congé de « maladie » du congé de maternité est celle où la femme s'absente du travail pour des raisons de santé qui répondent aux critères habituels de l'employeur à cet égard. Le reste du congé de maternité est un congé volontaire.

Toutefois, si vous décidez de garder vos avantages sociaux (en tout ou en partie) pendant la portion **volontaire** de votre congé de maternité ou parental, votre employeur pourrait exiger que vous payiez à part des primes de l'employeur et celle de l'employé. Il serait en droit de le faire s'il l'exige normalement de tous les employés qui souhaitent garder leurs avantages sociaux pendant qu'ils prennent un autre type de congé volontaire.

Qu'arrive-t-il à mes avantages sociaux si je suis malade?

La réponse à cette question dépend de votre situation. Veuillez communiquer avec la Commission pour obtenir une évaluation personnelle de votre cas.

Les régimes d'avantages sociaux diffèrent d'un employeur à l'autre. Renseignez-vous auprès de l'employeur au sujet de votre propre régime d'avantages sociaux. Si vous êtes assujéti à une convention collective, vous pouvez aussi vous informer auprès de votre syndicat.



PRESTATIONS DE MATERNITÉ OU PRESTATIONS PARENTALES



Cette section fournit de l'information sur les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi (a.-e.) qui vous sont offertes par Service Canada.

Il y a peut-être une période au début de votre congé de maternité pendant laquelle vous ne recevez pas de prestations d'a.-e. Si les prestations doivent représenter une partie importante de votre revenu, vous voudrez peut-être planifier vos finances en conséquence.

Prestations = Argent

Qu'est ce que les prestations de maternité de l'a.-e.?

Les prestations de maternité sont une forme d'appui financier offert aux employés admissibles qui ont payé des primes d'assurance-emploi (a.-e.).

Quels sont les critères d'admissibilité aux prestations de maternité de l'a.-e.?

Vous devez être mère naturelle et avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis votre dernière période de prestations pour avoir droit à des prestations.

Combien de semaines de prestations de maternité de l'a.-e. pourrais-je recevoir?

Si vous y avez droit, vous pourriez recevoir jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité de l'a.-e.

Qu'est-ce que les prestations parentales de l'a.-e.?

Les prestations parentales sont une forme d'appui financier offert aux employés admissibles qui ont payé des primes d'a.-e.

Quels sont les critères d'admissibilité aux prestations parentales de l'a.-e.?

Vous devez être mère naturelle, père naturel ou parent adoptif et avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis votre dernière période de prestations pour avoir droit à des prestations.

Combien de semaines de prestations parentales de l'a.-e. pourrais-je recevoir?

Si vous êtes une mère naturelle qui y a droit, vous pouvez d'abord toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité, et ensuite toucher des prestations parentales pendant 35 semaines, ce qui donne un total de 50 semaines de prestations d'a.-e.

Si vous êtes un père naturel ou un parent adoptif qui a droit à des prestations parentales, pour pourriez recevoir jusqu'à 35 semaines de prestations parentales de l'a.-e. Vous pouvez aussi partager ces prestations avec l'autre parent. Quel que soit votre choix, le total des paiements est limité à 35 semaines.

Comment faire une demande de prestations d'a.-e.?

Pour recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales, vous devez remplir une demande d'a.-e. en ligne ou le faire en personne au bureau de Service Canada situé dans le Centre de service Canada-Alberta le plus près. *Voir la 4^e partie pour obtenir les coordonnées.*

Quand devrais-je faire une demande de prestations d'a.-e.?

Vous devriez faire votre demande de prestations de maternité ou de prestations parentales une fois que vous aurez cessé de travailler et que vous aurez obtenu votre Relevé d'emploi (RE) de votre employeur. Si vous n'avez pas reçu votre RE deux semaines après avoir cessé de travailler, vous devriez faire une demande de prestations et ensuite apporter votre RE au bureau de Service Canada le plus près une fois que vous l'aurez reçu. Vous devez remplir votre demande au plus tard quatre semaines après votre dernier jour de travail.

Faites votre demande de prestations d'a.-e. aussitôt que vous avez cessé de travailler. Assurez-vous d'inclure à votre demande toutes les informations ou votre paiement pourrait être retardé.

Quand vous faites une demande pour des prestations de maternité de l'a.-e., vous pouvez aussi faire en même temps une demande de prestations parentales. Si vous êtes père naturel ou parent adoptif et prévoyez toucher des prestations parentales d'a.-e., vous pouvez envoyer votre demande de prestations à n'importe quel moment après la naissance ou le placement de l'enfant. Toutefois, veuillez noter que les prestations parentales sont payables dans les 53 semaines suivant la naissance ou le placement de l'enfant.

Combien vais-je recevoir en prestations de l'a.-e.?

Le taux de base de prestation est de 55 % de la moyenne de vos gains assurables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum hebdomadaire.

- Vous pourriez recevoir un taux de prestations plus élevé si vous êtes membre d'une famille à faible revenu. Vous pouvez aussi être admissible à la prestation fiscale pour enfants et aux subventions fédérales après la naissance ou le placement de votre enfant.
- Certains employeurs peuvent fournir un soutien additionnel ou de l'argent supplémentaire en plus des prestations de maternité ou parentales d'a.-e.

Consultez votre employeur pour vous renseigner sur votre propre situation.

Qu'est-ce que je dois inclure dans ma demande de prestations d'a.-e.?

Lorsque vous présentez une demande de prestations d'a.-e., vous devez fournir **toute** l'information suivante :

- votre numéro d'assurance sociale (NAS)
- une pièce d'identité comme votre permis de conduire, certificat de naissance ou passeport si vous faites votre demande en personne
- un Relevé d'emploi (RE) à l'égard de chaque emploi que vous avez eu au cours des 52 dernières semaines (*à obtenir auprès de votre employeur*)
- votre salaire brut au cours des 52 dernières semaines, le revenu de votre dernière semaine de travail (du dimanche à la dernière journée travaillée), les montants bruts reçus ou à recevoir (paie de vacances, indemnité de départ, pension, paie tenant lieu de préavis de mise à pied) et toutes autres sommes
- le nom et le NAS de l'autre parent, si vous faites une demande de prestations parentales
- l'information sur votre compte de banque, ou préférablement un chèque annulé, pour que vos prestations puissent être versées directement dans votre compte de banque courant

Quand vous faites une demande de prestations parentales de l'a.-e., vous devez signer une déclaration donnant la date de naissance de votre nouveau-né. Pour une adoption, vous devez signer une déclaration donnant la date du placement de votre enfant, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme d'adoption.

Y a-t-il une période d'attente avant le début du versement des prestations de l'a.-e.?

Oui. Dans la plupart des cas, il y a une période d'attente de deux semaines avant le versement des prestations de l'a.-e. . Comme les autres types d'assurance, cette période d'attente est une sorte de déductible.



La période d'attente de deux semaines pour l'a.-e. peut être annulée ou reportée, mais seulement dans certaines circonstances :

- Si une employée reçoit une paie de congé de maladie d'un employeur à la suite du dernier jour de travail. Par exemple, Kelsey prend un jour de congé parce qu'elle est malade. Elle rend visite à son médecin qui lui dit qu'elle a un problème de grossesse. Elle doit se rendre à l'hôpital le lendemain et accoucher. Le lendemain, Kelsey avise son employeur qu'elle est malade et accouche durant l'après-midi. Elle commence alors son congé de maternité et commence à toucher ses prestations d'a.-e. Parce que Kelsey était en congé de maladie immédiatement avant son congé de maternité, elle n'a pas à attendre deux semaines avant de toucher les prestations de maternité de l'a.-e.
- Quand les deux parents se partagent les prestations parentales, il n'y a qu'une seule période d'attente. Par exemple, si le premier parent a été assujéti à une période d'attente de deux semaines avant de recevoir les prestations de **maternité**, la période d'attente du deuxième parent qui demande des prestations **parentales** sera reportée. Si le deuxième parent demande subséquemment des prestations régulières d'a.-e. ou des prestations de maladie après les prestations parentales, il sera alors soumis à la période d'attente de deux semaines.

Si vous prenez une période de congé annuel rémunéré avant de toucher des prestations de maternité, cela peut affecter votre demande de prestations. Veuillez communiquer avec Service Canada pour obtenir des renseignements au sujet de votre demande de prestations d'a.-e. Voir la 4^e partie pour obtenir les coordonnées.

Quand vais-je recevoir le premier versement d'a.-e.?

Si vous avez droit aux prestations et que vous avez fourni tous les renseignements au sujet de la demande ainsi que les informations bancaires nécessaires, normalement, le premier versement d'a.-e. sera effectué dans les 28 jours suivant la date à laquelle vous avez envoyé votre demande. Vous devriez donc recevoir votre premier versement dans les 28 jours qui suivent votre dernier jour de travail si vous avez rempli votre demande dès que vous avez cessé de travailler. Si vous n'avez pas droit aux prestations, Service Canada vous en communiquera les raisons dans les 28 jours.

Si vous n'avez pas droit aux prestations d'a.-e., vous êtes peut-être admissible à une aide financière provinciale. Pour en savoir davantage, communiquez avec Alberta Human Resources and Employment (AHRE).

Quand vais-je commencer à recevoir les prestations de maternité de l'a.-e.?

Comme mère naturelle, vous pouvez recevoir jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité. Vous pouvez commencer à les recevoir jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Les prestations doivent prendre fin 17 semaines après la date réelle ou prévue de l'accouchement, selon la date la plus tardive.

Quand vais-je commencer à recevoir les prestations parentales de l'a.-e.?

Les prestations parentales pour les parents naturels sont payables à compter de la date de la naissance de l'enfant. Si vous êtes le **père** naturel, vous pouvez dès lors commencer à recevoir les prestations.

Si vous êtes la **mère** naturelle, vous recevrez premièrement les prestations de maternité de l'a.-e. Quel que soit votre choix, vous ne pouvez toucher à vous deux qu'un maximum de 35 semaines de prestations parentales.

Si vous êtes parent adoptif, vous pouvez commencer à recevoir les prestations à compter de la date que l'enfant est placé chez-vous.

Quand dois-je finir de toucher les prestations parentales?

Vous devez finir de toucher des prestations parentales 52 semaines après la date de naissance de votre enfant ou la date de placement l'enfant d'adopté chez vous.

Qu'arrive-t-il si j'accouche de plus d'un enfant?

Le paiement hebdomadaire d'a.-e. et le nombre de semaines payées sont les mêmes indépendamment du nombre d'enfants dont vous accouchez.

Si vous faites face à une situation particulière parce que votre nouveau-né ou votre enfant nouvellement adopté est malade ou si vous avez touché récemment des prestations de maladie d'a.-e. ou des prestations de compassion de l'a.-e., veuillez communiquer avec Service Canada pour vous renseigner à propos de votre demande de prestations d'a.-e.

Voir la 4^e partie pour obtenir les coordonnées.

Qu'arrive-t-il si je travaille pendant que je reçois des prestations de maternité ou parentales?

Si vous décidez de travailler pendant que vous recevez des prestations de **maternité** de l'a.-e., le total de vos gains sera déduit intégralement du montant de vos prestations.

Pendant que vous recevez des prestations **parentales** de l'a.-e., vous pouvez gagner jusqu'à 50 \$ par semaine ou 25 % de vos prestations hebdomadaires selon, le montant le plus élevé. Toute rémunération qui dépasse ce montant sera déduite intégralement de vos prestations.

Quelle que soit la situation, vous devez déclarer toute rémunération touchée pendant que vous recevez des prestations de maternité ou parentales de l'a.-e.

Les versements d'a.-e. sont imposables et doivent être signalés dans votre prochaine déclaration de revenu. Par conséquent, les taxes fédérale et provinciale seront retenues.

Est-ce que je peux encore recevoir des prestations d'a.-e. si je suis à l'extérieur du pays?

Oui, vous pouvez recevoir les prestations de maternité ou parentales de l'a.-e. même si vous êtes à l'extérieur du Canada. Toutefois, vous devez signaler où vous êtes à votre bureau local de Service Canada.

Après avoir présenté ma demande de prestations initiale, dois-je continuer à présenter des déclarations pour recevoir les prestations d'a.-e.?

Vous n'avez pas à présenter des déclarations du prestataire pour recevoir vos prestations de maternité ou parentales de l'a.-e. Dans ce cas, vous signez un formulaire de déclaration d'exemption quand vous faites votre demande de prestations d'a.-e.

Toutefois, si vous travaillez à temps partiel pendant que vous recevez des prestations de maternité ou parentales de l'a.-e., vous devez présenter les déclarations du prestataire. Ces déclarations indiquent le nombre d'heures vous avez travaillées et la rémunération vous avez reçue.

Cette brochure a pour but de fournir des renseignements généraux seulement. Si vous avez des questions au sujet des prestations de maternité et des prestations parentales auxquelles cette brochure ne répond pas, communiquez avec le bureau de Service Canada le plus près.

Voir la 4^e partie pour obtenir les coordonnées.

RETOUR AU TRAVAIL :

*fin du congé de maternité ou
parental et des prestations*



PARTIE



Cette section
fournit de
l'information sur la
fin du congé de
maternité ou parental et
la fin des prestations d'a.-e.

Est-ce que je retrouverai mon emploi après mon congé de maternité ou parental?

Votre employeur doit vous redonner le même poste au même salaire, ou vous fournir un autre travail comparable à un salaire équivalent. Si l'entreprise ou une partie d'elle a été suspendue ou fermée pendant votre congé de maternité, vous avez la priorité de recouvrer votre emploi si l'entreprise redémarre dans les 12 mois suivant la fin de votre congé.

Est-ce que je pourrais recevoir un salaire ou des avantages moindres une fois que je suis de retour au travail?

Habituellement pas. Mais cela pourrait se produire si le salaire et les avantages sociaux du groupe d'employés dont vous faites partie sont réduits dans le cadre d'un plan de réorganisation mis en place pendant que vous êtes en congé. Une fois que vous êtes de retour au travail et que vous avez réintégré votre ce groupe, vous ne recevrez pas plus que le salaire et les avantages sociaux que vous auriez normalement reçus si vous aviez été au travail durant la réorganisation. Dans la même veine, si le salaire et les avantages sociaux de votre groupe ont été majorés pendant votre congé, vous aurez droit à ces majorations à votre retour au travail.

Est-ce que mon congé de maternité ou parental peut être prolongé?

Le *Employment Standards Code* prévoit 15 semaines de congé de maternité et 37 semaines de congé parental sans possibilités de prolongation. Bien que votre employeur ne soit pas obligé de le faire, il peut décider de prolonger votre congé si des circonstances imprévues surviennent. Ces circonstances pourraient comprendre le fait que l'enfant est malade ou la difficulté à se trouver un service de garderie.

La protection des droits de la personne après votre retour au travail.

La législation sur les droits de la personne traite aussi de certaines situations d'employées qui retournent au travail après une naissance. Par exemple, les employeurs ont la responsabilité de prendre les mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des employées en matière d'allaitement, jusqu'au point de la contrainte excessive. La législation sur les droits de la personne exige aussi que certaines mesures d'adaptation soient prises pour tenir compte des besoins des travailleurs qui ont des bébés malades. Toutes ces mesures de protection de la situation familiale sont prévues dans la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* de l'Alberta. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Commission.

Quel préavis dois-je donner pour mettre fin à mon congé de maternité ou parental et retourner au travail?

En vertu du *Employment Standards Code*, vous devez donner à votre employeur au moins quatre semaines de préavis **écrit** avant la date prévue de retour au travail. Vous devez aussi donner quatre semaines de préavis **écrit** si vous avez l'intention de changer la date de votre retour, par exemple si vous souhaitez retourner au travail une semaine ou deux plus tôt. Vous devez donner l'avis au moins quatre semaines avant la fin de votre congé.

Votre employeur n'a pas à vous redonner votre poste jusqu'à quatre semaines **après** réception de votre préavis écrit. Si vous omettez de donner le préavis, ou négligez de vous présenter au travail le jour suivant la fin de votre congé, votre employeur n'a aucune obligation de vous redonner votre poste. Il est possible de déroger au préavis de quatre semaines en cas de circonstances imprévisibles et inévitables comme une mortalité dans la famille ou une maladie grave. Vous devriez toute fois faire tout en votre possible pour aviser votre employeur que vous ne pouvez pas retourner au travail au moment prévu.

Qu'advient-il de mes prestations d'a.-e. si je recommence à travailler plus tôt?

Si vous êtes retourné au travail, peu importe les circonstances, vous devez en informer Service Canada le plus tôt possible. Service Canada et celui-ci cessera alors le versement de vos prestations.

Qu'arrive-t-il si je suis malade et incapable de retourner au travail après mon congé de maternité ou mon congé parental?

La réponse à cette question dépend de vos circonstances personnelles. Veuillez communiquer avec la Commission pour obtenir une évaluation de votre cas.

Qu'arrive-t-il si je décide de ne pas retourner au travail?

Il vous appartient de choisir si vous voulez ou non retourner au travail après votre congé de maternité et parental. Si vous n'avez pas l'intention de retourner au travail à la fin de votre congé, vous devez donner à votre employeur au moins quatre de préavis écrit.

Si je décide de ne pas retourner au travail, est-ce que je dois rembourser les prestations de maternité ou parentales?

Peu importe votre décision, vous n'avez pas à rembourser les prestations de maternité ou parentales à l'a.-e. Toutefois, vous ne pouvez pas toucher d'autres prestations d'a.-e.

J'ai reçu de mon employeur des paiements supplémentaires ou «complémentaires» pour compenser la perte de revenus que j'ai subie durant mon congé. Qu'arrive-t-il de ces paiements si je ne retourne pas au travail?

Consultez votre employeur si vous ne retournez pas au travail. Il se pourrait qu'en vertu de son régime d'avantages sociaux, vous ayez à rembourser ces montants.



À FAIRE

1 Travailler et être enceinte : Les droits de la personne, la grossesse et l'accouchement



Si vous avez de la difficulté à effectuer certaines tâches à cause de votre grossesse, vous aurez besoin de :

- parler à votre employeur de vos besoins en matière de santé et de la façon dont il peut prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de votre grossesse. Par exemple, si vous ne pouvez pas soulever de grosses boîtes, demandez que quelqu'un le fasse à votre place. Offrez d'effectuer d'autres tâches en échange.

2

Absence du travail : Les congés de maternité, le congé parental et les prestations

Admissibilité au congé de maternité et parental et aux prestations

	Maternité	Parental	Fournit par
Absence autorisée 	15 semaines de congé avec protection de l'emploi	37 semaines de congé avec protection de l'emploi	Votre employeur
Prestations 	15 semaines de prestations	35 semaines de prestations	Service Canada

Avant de partir en congé de maternité ou parental tel que défini par le *Employment Standards Code*, vous devrez :

- donner un préavis écrit à votre employeur au moins six semaines avant la date choisie pour débiter votre congé.
- consulter votre employeur pour déterminer les dispositions s'appliquant aux prestations parrainées par l'employeur pendant que vous êtes en congé.

Pour recevoir les prestations de maternité ou parentales de l'a.-e., vous devrez :

- faire une demande de prestations aussitôt que vous aurez cessé de travailler **et**

Fournir **toute** l'information suivante :

- votre numéro d'assurance sociale (NAS)
- une pièce d'identité comme votre permis de conduire, certificat de naissance ou passeport si vous faites votre demande en personne
- un Relevé d'emploi (RE) à légard de chaque emploi que vous avez eu au cours des 52 dernières semaines (*à obtenir auprès de votre employeur*)
- votre salaire brut au cours des 52 dernières semaines, le revenu de votre dernière semaine de travail (du dimanche à la dernière journée travaillée), les montants bruts reçus ou à recevoir (paie de vacances, indemnité de départ, pension, paie tenant lieu de préavis mise à pied) et toutes autres sommes
- le nom et le NAS de l'autre parent si vous faites une demande de prestations parentales
- l'information sur votre compte de banque, ou préférablement un chèque annulé, pour que vos prestations puissent être versées directement dans votre compte de banque courant.

Si vous n'êtes pas admissible à un congé de maternité en vertu du *Employment Standards Code* de l'Alberta, vous pouvez prendre un congé de maladie pour grossesse ou accouchement (tel qu'il est prévu dans la législation sur les droits de la personne). Dans ce cas, vous devez :

- donner à votre employeur un préavis raisonnable l'informant du moment où votre médecin vous avise de quitter le travail.

3

Retour au travail : Fin du congé de maternité et parental et des prestations

Si vous avez l'intention de retourner au travail après le congé de maternité ou parental, vous devrez besoin de :

- donner à votre employeur un préavis écrit au moins quatre semaines avant de retourner au travail.

Si vous n'avez pas l'intention de retourner au travail après votre congé de maternité ou parental, vous devrez :

- donner un avis écrit à votre employeur au moins quatre semaines avant la fin de votre congé, et
- vérifier auprès de votre employeur pour voir si vous avez à repayer tous les paiements complémentaires ou supplémentaires que vous avez reçus pendant votre congé.

Si vous décidez de ne pas retourner au travail lorsque vos prestations de maternité ou parentales de l'a.-e. sont terminées, vous aurez besoin de :

- N'avez à rien faire. Vous n'avez pas à rembourser les prestations même si vous décidez de ne pas retourner au travail.



INFORMATION ET AIDE



4

PARTIE

Cette brochure fournit de l'information générale seulement. Comme telles, votre situation et les circonstances sont personnelles.

Si vous avez des questions ou avez besoin de plus d'information ou d'aide, communiquez avec l'une des organisations listées ci-dessous.

Pour obtenir de l'information et des réponses à vos questions sur les prestations de maternité et les prestations parentales du programme d'assurance-emploi, veuillez communiquer avec le bureau de **Service Canada** le plus près. (Consultez la section Service près de chez vous du site www.servicecanada.gc.ca ou téléphonez, sans frais, au 1-800-808-6352.)

Autres numéros d'appels sans frais utiles pour les parents:

- Subvention canadienne pour l'épargne-étude: 1-888-276-3624
- Prestation fiscale canadienne pour enfants: 1-800-387-1194
- Pour vous renseigner sur le Code canadien du travail, voir les pages 56 et 57.

Les employeurs régis par le Code canadien du travail

La plupart des entreprises en Alberta, environ 90%, sont régies par le *Employment Standards Code*. L'autre 10% relève du *Code canadien du travail*. Vous êtes régi par le *Code canadien du travail* si vous travaillez dans une compagnie ou un entreprise qui :

1. remplit une fonction ou un mandat au nom du gouvernement du Canada, ce qui comprend :

- la plupart des sociétés d'État et des organismes de service spéciaux
- les entreprises privées qui sont nécessaires pour l'application d'une Loi fédérale

2. une activité ou une entreprise de compétence fédérale. Des entreprises fédérales et des entreprises qui comprennent :

- les services de navigation maritime comme
 - les activités des navires partout au Canada
 - une flotte de navires ou un service de traversier qui franchit les limites d'une province ou les frontières du Canada
 - les ports
- le transport aérien, y compris :
 - les aéroports et les aérodromes
 - les lignes aériennes
- les chemins de fer

- le transport routier (franchissant les limites provinciales ou les frontières nationales)
- les canaux, les pipelines, les tunnels et les ponts (franchissant les limites provinciales)
- les systèmes de téléphone, télégraphe et de câble
- la radio et la télédiffusion (y compris la télédistribution)
- les banques
- les élévateurs à grain et les moulins de semences et d'aliments pour les animaux
- les mines d'uranium et la transformation
- les entreprises qui ont affaires avec la protection des pêcheries comme ressource naturelle
- plusieurs activités des Premières Nations

Pour de l'information sur le congé de maternité ou parental qui est régi par le *Code canadien du travail*, communiquez avec :

Ressources humaines et Développement social Canada

Téléphone sans frais 1-866-713-4397

www.rhdcc.gc.ca

Alberta Human Resources and Employment

Le personnel de Employment Standards administre le *Employment Standards Code and Regulation*, qui établit les normes minimales d'emploi pour les employeurs et employés dans les lieux de travail en Alberta. Ces normes minimales comprennent le versement de la rémunération, le paiement des heures supplémentaires, et les congés de maternité et parental. Employment Standards fournit des conseils au téléphone et des services de programme éducatif. Il fait aussi des enquêtes et règle les plaintes des employés lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à résoudre leurs différends.

Une plainte d'employé régie par le *Employment Standards Code* doit être déposée au plus tard six mois après le dernier jour de travail de l'employé.

Pour obtenir de l'information sur les congés de maternité et parental régi par le *Employment Standards Code*, y compris sur les questions d'admissibilité, communiquez avec :

Alberta Human Resources and Employment

Téléphone (780) 427-3731 à Edmonton

Pour appeler sans frais en Alberta en dehors d'Edmonton, faites d'abord le 310-0000.

Service ATS sans frais en Alberta pour les personnes sourdes ou qui ont des problèmes auditifs :

1-800-232-7215

www.gov.ab.ca/hre/employmentstandards

Pour de l'information sur les programmes de soutien du revenu, communiquez avec Income Contact Support Centre :
1-800-644-5135 (sans frais en dehors d'Edmonton)
ou 644-5135 à Edmonton

Les demandes de renseignements peuvent être acheminées par courrier électronique à l'adresse suivante : ISCC@gov.ab.ca

Pour de l'information sur la santé et la sécurité en milieu de travail régis par la *Occupational Health and Safety Act*, communiquez avec Workplace Health and Safety Contact Centre :

1-866-415-8690 ou 415-8690 à Edmonton

www.whs.gov.ab.ca

Alberta Human Rights and Citizenship Commission

La Alberta Human Rights and Citizenship Commission est une commission indépendante du gouvernement de l'Alberta; qui relève du ministère du Développement communautaire (Ministry of Community Development). La Commission a pour mandat de favoriser l'égalité et de réduire la discrimination. Elle offre de l'information et des programmes de sensibilisation et aide les Albertains à régler les plaintes relatives aux droits de la personne.

Pour de l'information sur les droits et les responsabilités prévus par la législation sur les droits de la personne en matière de grossesse, d'accouchement et d'adoption, communiquez avec :

Alberta Human Rights and Citizenship Commission

Bureau régional du Nord (Edmonton)

Ligne de renseignements confidentielle : (780) 427-7661

Bureau régional du Sud (Calgary)

Ligne de renseignements confidentielle : (403) 297-6571

Pour appeler sans frais en Alberta, de l'extérieur d'Edmonton et de Calgary, faites d'abord le 310-0000.

Service ATS pour les personnes sourdes ou malentendantes

Edmonton : (780) 427-1597

Calgary : (403) 297-5639

Appels sans frais en Alberta : 1 800 232-7215

Site Web : www.albertahumanrights.ab.ca

Courrier électronique : humanrights@gov.ab.ca

Le dépôt d'une plainte à la Alberta Human Rights and Citizenship Commission doit se faire au plus tard un an après l'incident présumé.

Pour plus d'information sur les droits de la personne relatifs à la grossesse, à l'accouchement et l'adoption, consultez les bulletins suivants de la Alberta Human Rights and Citizenship Commission :

- *Rights and responsibilities related to pregnancy, childbirth and adoption*
- *Duty to accommodate*

Vous pouvez obtenir ces deux publications à l'adresse www.albertahumanrights.ab.ca. Vous pouvez aussi en demander une copie imprimée à la Commission.

Employeurs régis par la Loi canadienne sur les droits de la personne

La plupart des entreprises en Alberta sont régies par la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*. Vous êtes probablement régi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* si vous travaillez pour l'une des compagnies ou entreprises suivantes :

- les ministères et organismes du gouvernement fédéral et les sociétés d'État;
- Postes Canada;
- les banques à charte;
- les compagnies aériennes;
- les stations de télévision et de radio;
- les compagnies interprovinciales de communication et de téléphone;
- la plupart des compagnies de camionnage interprovincial

(mais pas toutes);

- les compagnies d'autobus et de chemins de fer qui voyagent entre les provinces;
- les autres entreprises sous réglementation fédérale, comme certaines entreprises minières.

Pour de l'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, communiquez avec la :

Commission canadienne des droits de la personne

Bureau de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Téléphone : (780) 495-4040

Appels sans frais : 1 800 999-6899

ATS : 1 888 643-3304

Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Pour obtenir des copies de la législation albutaire sur les droits de la personne, les normes d'emploi, et la santé et la sécurité en milieu de travail, visitez le site Web suivant :

Alberta Queen's Printer

www.qp.gov.ab.ca/catalogue

Vous y trouverez une version électronique du *Employment Standards Code* et de la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*. Vous pourrez aussi y acheter les versions imprimées. Pour commander en ligne, composez le (780) 427-4952 à Edmonton ou le (403) 297-6251 à Calgary. Pour téléphoner sans frais à partir d'autres endroits en Alberta, faites d'abord le 310-0000.

COMMENTAIRES

Nous voulons votre opinion...

Date _____

Avez-vous trouvé l'information de cette brochure utile?

De quelle façon? _____

Comment pourrions-nous l'améliorer? _____

Avez-vous des suggestions à faire au sujet d'autres produits qui pourraient vous être utiles? _____

Veillez, retourner ce formulaire à :

Alberta Human Resources and Employment

Workplace Investments, Employment Standards

8^e étage,

10808 - 99^e Avenue

Edmonton (AB) T5K 0G5

Télécopieur : (780) 422-8944



Une co-publication de: Alberta Human Resources and Employment, Ressources humaines et Développement social Canada, Service Canada, et Alberta Human Rights and Citizenship Commission (grâce au Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Education Fund).

Also available in English as
Becoming a Parent in Alberta

Pour obtenir des copies de cette publication et pour obtenir de l'information sur les droits d'auteur, téléphonez:

Alberta Human Resources and Employment

Téléphone: (780) 427-3731 à Edmonton.

Pour téléphoner sans frais en Alberta de l'extérieur d'Edmonton, composez d'abord le 310-0000.

ISBN 0-7785-3329-8

© 2006, Gouvernement de l'Alberta Human, Resources and Employment.

Le présent document peut être utilisé, reproduit, conservé ou transmis à des fins non commerciales. Cependant, le droit d'auteur de la Couronne doit être mentionné. Il est interdit d'utiliser, de reproduire, de conserver ou de transmettre le document à des fins commerciales sans une autorisation écrite du ministère de Human Resources and Employment du gouvernement de l'Alberta. Le présent livre ne peut pas être revendu sans la permission du ministère de Human Resources and Employment du gouvernement de l'Alberta.

Canada

Alberta
Government