

**LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL,
LES CONGÉS PARENTAUX ET L'ASSURANCE
PARENTALE**

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR

**LE REGROUPEMENT POUR UN RÉGIME QUÉBÉCOIS
D'ASSURANCE PARENTALE**

**au ministre d'État aux Ressources humaines
et ministre du Travail,**

Jean Rochon

Mai 2002

Le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale est une coalition de groupes de femmes, de syndicats et d'organismes familiaux qui oeuvrent, depuis plus de dix ans, pour la mise en place d'un programme complet de congés et de prestations de maternité et parentaux.

Membres du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale

Association féminine d'éducation et d'action sociale (Aféas)

Au bas de l'échelle

Centrale des professionnelles et professionnels de la santé (CPS)

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Collectif des femmes immigrantes du Québec

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ)

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Fédération des unions de familles (FUF)

Regroupement Naissance-Renaissance

Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

INTRODUCTION

En mai 2001, le gouvernement du Québec a adopté le Projet de loi 140 créant ainsi la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP) et donnant forme au régime québécois d'assurance parentale promis en 1996. Quoique le régime n'est pas encore en vigueur, en l'absence d'une entente avec le gouvernement fédéral concernant le rapatriement des fonds du régime d'assurance-emploi, le Regroupement est d'avis que le gouvernement du Québec devrait procéder immédiatement à une amélioration des congés pour événements familiaux dans le cadre d'une réforme de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Le présent mémoire a pour but de présenter nos revendications à cet égard.

L'année 1990 marque l'introduction dans la *Loi sur les normes du travail* des principaux congés de maternité, parentaux et pour responsabilités parentales, une étape importante dans le développement d'une politique de conciliation travail-famille. Plus de dix ans ont passé, ce qui a permis de constater que les congés prévus ne correspondent pas toujours aux besoins des travailleuses et travailleurs en matière de responsabilités familiales et que la protection du lien avec l'emploi et des avantages afférents est insuffisante à certains égards. L'expérience a aussi révélé des lacunes importantes au niveau de l'application de la loi. De plus, l'adoption de la *Loi sur l'assurance parentale* rend nécessaire l'harmonisation entre les dispositions concernant les périodes pendant lesquelles les nouveaux parents peuvent recevoir des prestations et les moments où ces personnes peuvent prendre des congés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Ce mémoire a cinq sections. La première porte sur les modifications nécessaires à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour l'harmoniser avec la nouvelle *Loi sur l'assurance parentale* (LAP). Ces amendements devraient être une simple formalité : l'Assemblée nationale a déjà débattu et adopté une loi accordant des prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption aux nouveaux parents. La logique veut que ces parents puissent prendre des congés en même temps qu'ils ou elles ont droit à des prestations, sans mettre en danger leur emploi ou les avantages afférents.

La deuxième section traite des mesures nécessaires pour s'assurer que l'emploi et les avantages rattachés des personnes qui prennent un congé de maternité ou un autre congé relié aux responsabilités familiales soient pleinement protégés. Aujourd'hui, malheureusement, des travailleuses enceintes sont encore congédiées à cause de leur condition ou pendant leur congé de maternité et des nouveaux parents peuvent perdre leur emploi ou subir une rétrogradation à la suite d'un congé parental. De plus, des employeurs profitent des lacunes de la loi pour accorder le minimum d'avantages pendant un tel congé et au retour.

La troisième section vise à s'assurer que la gamme de congés pour événements familiaux réponde aux nouvelles réalités de la vie et aux vraies besoins des travailleuses et travailleurs. La reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe, la monoparentalité, le vieillissement de la population sont toutes des dimensions

de la société contemporaine dont la LNT ne tient pas suffisamment compte à l'heure actuelle. Les dispositions de la LNT ayant trait au droit de s'absenter pour s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille malades sont aussi inexistantes ou extrêmement restrictives. Le Regroupement propose donc de nouvelles modalités à ces égards, ainsi qu'en ce qui concerne les périodes où les nouveaux parents adoptifs peuvent prendre leurs congés.

La quatrième section réaffirme certaines revendications du Regroupement visant à assurer des prestations pendant des congés parentaux déjà prévus par la *Loi sur les normes du travail*. Elle propose donc des amendements à la *Loi sur l'assurance parentale*.

Finalement, la cinquième section traite de mesures complémentaires, notamment la date d'entrée en vigueur des recommandations proposées et une campagne d'information visant à améliorer le respect des droits et l'application de la loi. Le Regroupement est d'avis que les salariées et salariés devraient être mieux informés de leurs droits et que la Commission des normes du travail devrait être plus vigilante pour la faire respecter.

I. HARMONISER LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL AVEC LE NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE

Les recommandations qui suivent visent à assurer que pendant les périodes où les parents ont le droit de recevoir des prestations en vertu du nouveau régime d'assurance parentale elles et ils auront le droit de prendre un congé sans remettre en cause leur emploi.

LE DROIT DE SUSPENDRE UN CONGÉ DE MATERNITÉ DANS CERTAINES CIRCONSTANCES

En vertu de l'article 7 de la LAP :

7. Le nombre maximal de semaines de prestations de maternité est de 18...

Le paiement de ces prestations débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine d'accouchement. Le paiement peut toutefois se terminer après l'expiration de ces 18 semaines, mais avant la fin de la période de prestations, si l'enfant est hospitalisé et que, sur demande, les semaines de prestations sont suspendues pendant la durée de cette hospitalisation.

Selon l'article 81.4 de la LNT :

81.4 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines **continues**. (caractères gras ajoutés)

L'article 81.7 prévoit que «le gouvernement peut, par règlement déterminer» des conditions de prolongation du congé. Selon l'article 18 du *Règlement* de la LNT :

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

L'article 23 du *Règlement* prévoit aussi que

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six semaines.

Cependant, il n'y a aucune mesure permettant à une mère de suspendre le congé de maternité et de le reprendre plus tard.

La non-harmonisation de ces deux mesures fait en sorte que si un enfant est hospitalisé pendant plusieurs semaines et que la mère demande de faire suspendre ses prestations de maternité, quand l'enfant sort de l'hôpital, la mère peut être admissible aux prestations mais ne pas avoir le droit de reprendre son congé de maternité. Il faudrait donc prévoir le droit de suspendre le congé dans les mêmes circonstances où une mère peut faire suspendre les prestations.

Recommandation 1.1: Que la *Loi sur les normes du travail* ou son *Règlement* prévienne la possibilité pour une mère de suspendre son congé de maternité lorsque l'enfant est hospitalisé ou pour toute autre raison prévue dans la *Loi sur l'assurance parentale* qui lui permet de faire suspendre le paiement des prestations de maternité.

INTERRUPTION DE GROSSESSE APRÈS LA DIX-NEUVIÈME SEMAINE DE GESTATION

L'article 8 de la LAP prévoit ce qui suit :

8. Une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième semaine de gestation donne droit aux mêmes prestations qu'en cas de maternité. Le paiement de ces prestations doit se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine où survient cette interruption.

L'article 22 du Règlement de la LNT prévoit que :

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq semaines après la date de l'accouchement.

D'abord il y a un problème de formulation. La LAP parle d'une «interruption de grossesse» alors que le règlement de la LNT parle «d'accoucher d'un enfant mort-né». La terminologie de la LAP est plus large et devrait donc être intégrée à la LNT ou ses règlements.

De même, la LAP parle d'une interruption de grossesse «postérieure à la dix-neuvième semaine de gestation», alors que la LNT indique «le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement». Si la période de gestation prévue est de 39 semaines, les deux formulations s'équivalent. Cependant, il est préférable d'harmoniser les deux et la formulation de la LAP est plus claire.

Finalement, la LAP prévoit un congé de 18 semaines, la même durée que dans le cas d'un accouchement viable, alors que la LNT ne prévoit que 5 semaines. Il faudrait harmoniser la LNT avec la LAP pour que l'emploi de la mère soit protégé pendant la période où elle a droit à des prestations de maternité.

Recommandation 1.2: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie un congé de maternité de 18 semaines si une interruption de grossesse survient après la dix-neuvième semaine de gestation.

UN CONGÉ DE PATERNITÉ

L'article 9 de la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit cinq semaines de prestations de paternité, alors qu'il n'y rien du tout dans la LNT.

Certains pourraient argumenter que le père a déjà droit à un congé parental au cours de la période commençant «au plus tôt le jour de la naissance du nouveau né» et se terminant «au plus tard 70 semaines après la naissance» (Article 81.11). Cependant, il

ne faut pas confondre un congé de paternité avec un congé parental. La plupart du temps, le congé de paternité se prendra de façon concurrente au congé de maternité dans les premières semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison parce que la mère a besoin de soutien à cette période. Par contre, le père risque de prendre sa part du congé parental après que la mère ait terminé sa part, donc, plusieurs mois après la naissance. La nécessité de prévoir un congé de paternité distinct est d'autant plus évidente que la LNT ne permet pas à une personne de scinder son congé parental en deux parties mais exige qu'elle le prenne de façon continue.

De plus, le Regroupement est d'avis qu'il faudrait prévoir explicitement un congé de paternité dans la LNT à titre éducatif. Une telle mesure inciterait les nouveaux pères à se prévaloir de leurs droits et à s'impliquer auprès de leurs enfants dès les premiers jours, de façon à créer des liens affectifs solides avec l'enfant et encourager le père à assumer ses responsabilités auprès de l'enfant. Elle enverrait également un message aux employeurs que de tels congés sont normaux et les inciterait à faciliter la prise du congé pour les pères.

Recommandation 1.3: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie l'obligation d'un employeur d'accorder un congé de paternité de cinq semaines qui peut commencer au plus tôt le jour où débute l'accouchement.

POSSIBILITÉ DE SUSPENDRE ET DE PROLONGER UN CONGÉ PARENTAL DANS CERTAINES CIRCONSTANCES

L'article 10 de la LAP prévoit 32 semaines de prestations parentales et l'article 11 prévoit 37 semaines de prestations d'adoption. L'article 23 prévoit que la période pendant laquelle ces prestations sont payables

[...] ne peut excéder la cinquante-deuxième semaine suivant celle de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption, à moins qu'elle ne soit prolongée conformément aux règlements du Conseil de gestion [...] Les circonstances dans lesquelles la période de prestations peut être prolongée ou prendre fin sont fixées par règlement du Conseil de gestion, sous réserve qu'une période de prestations ne peut, une fois prolongée, excéder 104 semaines.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que :

81.10 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines **continues** (caractères gras ajoutés).

De plus :

81.11 Le congé parental [.....] se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Comme dans le cas du congé de maternité, la non-harmonisation entre les règles entourant le congé parental et la période pendant laquelle les prestations parentales sont payables peut faire en sorte que des parents aient droit à des prestations mais ne peuvent pas les réclamer parce qu'ils pourront perdre leur emploi s'il prennent un congé parental. Les cas où l'un ou l'autre des parents a besoin de suspendre son congé seront plutôt rares et surviendront surtout lorsque l'enfant a dû être hospitalisé ou qu'il y ait eu un problème entourant les procédures d'adoption. Le Regroupement demande, alors, que la LNT soit harmonisée à la LAP afin de donner un maximum de flexibilité aux parents dans des situations de difficultés particulières.

Recommandation 1.4: Que la *Loi sur les normes du travail* prévienne les mêmes possibilités de suspension et de prolongation du congé parental que la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit pour les prestations parentales et d'adoption. Que la période pendant laquelle un parent peut demander un congé parental ou un congé d'adoption se termine, au plus tard, 104 semaines après la date de naissance de l'enfant ou le début d'un congé d'adoption.

UN CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT MINEUR

La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit des prestations d'adoption pour tout enfant mineur (article 2, alinéa 3 et article 11) sauf dans le cas où une personne adopte l'enfant de son conjoint (article 12). Or, l'article 81.10 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé parental uniquement pour «la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire».

Dans un très grand nombre de cas, les enfants adoptés alors qu'ils ont déjà atteint l'âge scolaire sont des enfants ayant des difficultés particulières: peut-être qu'il y a eu des abus ou de la négligence de la part des parents naturels, peut-être que les parents naturels sont décédés ou peut-être que l'enfant est déjà passé par plusieurs foyers d'accueil. Certains peuvent avoir été adoptés à l'étranger et doivent donc s'adapter à un nouveau pays, en plus d'un nouveau foyer. Ces enfants ont besoin de beaucoup d'attention, ce qui implique que l'un des parents soit à la maison du moins après les heures d'école et les fins de semaine. La LAP a donc prévu des prestations dans ces cas. Si la LNT n'est pas modifiée, le parent pourrait être obligé de renoncer à ses prestations - et à ses responsabilités auprès de l'enfant - de peur de perdre son emploi. Alternativement, le parent qui décide, quand même, d'arrêter de travailler afin de s'occuper de son enfant peut perdre son emploi.

Le Regroupement recommande également que le parent puisse prendre une partie de ce congé à temps partiel, comme ça se fait dans certains pays européens pour l'ensemble des congés parentaux. Une telle mesure permettrait au parent d'un enfant d'âge scolaire de retourner au travail pendant les heures d'école, mais d'être à la maison en fin de journée et de prolonger la période d'attention spéciale au-delà des 37 semaines prévues (ou 28 dans le cas de l'option prévue à l'article 18 de la *LAP*). Il faudrait également prévoir un amendement correspondant à la *Loi sur l'assurance parentale*.

Recommandation 1.5: Que la *Loi sur les normes du travail* accorde le congé d'adoption lorsqu'une personne adopte un enfant mineur autre que celui de son conjoint ou sa conjointe. Que, dans le cas d'un enfant d'âge scolaire, une partie ou la totalité de ce congé puisse être prise à temps partiel.

Que la *Loi sur l'assurance parentale* soit aussi modifiée pour permettre aux personnes qui adoptent un enfant d'âge scolaire de recevoir des prestations d'adoption en combinaison avec des revenus provenant d'un travail à temps partiel.

UN CONGÉ ADDITIONNEL EN CAS DU DÉCÈS DE L'AUTRE PARENT

L'article 17 de la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit ce qui suit :

17. En cas de décès d'un des parents et si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime, le nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales fixé par l'article 10.

Dans la plupart des cas, le congé parental de 52 semaines déjà prévu à l'article 81.10 de la LNT serait suffisant, surtout pour les mères qui ont droit à 18 semaines de congé de maternité en plus. Cependant, on peut imaginer une situation où la mère décède le jour de la naissance sans avoir utilisé ses prestations. Le père aura donc droit à 55 semaines de prestations alors qu'il n'aura droit qu'à 52 semaines de congé.

Recommandation 1.6: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie que lorsqu'un des parents décède, le nombre de semaines de congé de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de congé parental auquel a droit l'autre parent en vertu de l'article 81.10 afin d'harmoniser cette loi à l'article 17 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

II. RENFORCER LA PROTECTION DE L'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PENDANT ET APRÈS LES CONGÉS PARENTAUX

PRÉVOIR LE RETOUR AU MÊME POSTE APRÈS UN CONGÉ PARENTAL OU UN CONGÉ DE PATERNITÉ

L'article 81.15 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que:

81.15 À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Les articles du *Règlement* pertinents à cet article sont le 31, le 33 et le 34. Notons que les règlements 31 et 33 ne font que répéter ce que dit la loi à l'égard du congé de maternité¹ alors que le règlement 34 ajoute une précision.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

¹ Les articles du *Règlement* ayant trait aux congés de maternité (15 à 35) ont été adoptés en 1981. Lors de la modification majeure de 1991, une grande partie du contenu de ces règlements a été intégrée à la loi même. Cependant, dans la mesure où les règlements n'étaient pas en contradiction avec la loi, ils sont demeurés en vigueur, mais plusieurs ne font que répéter ce que dit la loi.

Le Regroupement ne voit pas pourquoi une personne n'aurait pas le droit de revenir à son poste habituel même après un an de divers congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Si l'on veut rendre effectif le droit de s'occuper d'un nouvel enfant, et particulièrement si l'on veut encourager les pères à assumer leur part des responsabilités, il faut protéger pleinement le droit de retourner au même poste avec les mêmes avantages qu'avant le congé. Rappelons également qu'en 1997, lorsque la LNT a été modifiée afin de prolonger le congé parental de 34 à 52 semaines (et de prolonger la fin de la période pendant laquelle le congé peut être pris de 52 semaines à 70 semaines après la naissance), il n'y a pas eu de prolongation de la durée du congé parental pendant laquelle le droit de retourner au même poste est protégé.

Notons également, que si l'on crée un congé de paternité, il faudrait également protéger le droit de retourner au même emploi après ce congé.

Recommandation 2.1: Comme c'est déjà le cas pour un congé de maternité, que la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'à la fin d'un congé parental ou d'un congé de paternité, un employeur doit réintégrer la salariée ou le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il ou elle aurait eu droit si cette personne était restée au travail. Si le poste habituel de la personne n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée ou le salarié si cette personne était demeurée au travail, que celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés, notamment en ce qui a trait au réembauchage.

PROTÉGER LES AVANTAGES DONT UN SALARIÉ PEUT BÉNÉFICIER PENDANT LES DIVERS CONGÉS PARENTAUX

L'article 81.16 de la LNT prévoit que le gouvernement peut déterminer, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant un congé de maternité ou un congé parental. Nous citons également l'article 81.17 qui s'applique à l'ensemble des articles ayant trait aux congés parentaux.

81.16 Le gouvernement détermine, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental notamment à l'égard de son ancienneté, de la durée du congé annuel, de l'indemnité afférente à ce congé et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.

81.17 Les articles 81.4 à 81.16 n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Cependant, le gouvernement a très peu exercé cette responsabilité, laissant ainsi une grande vide juridique. Les articles pertinents du *Règlement* sont le 32 et le 35. L'article 32 s'applique seulement à une femme qui prend un congé de maternité et l'article 35 ne fait que répéter ce que dit l'article 81.17 de la loi.

32. La participation de la salariée [qui prend un congé de maternité] aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Bref, dans le cas d'un congé de maternité, la Loi et les Règlements prévoient seulement que la salariée aura droit de continuer à participer aux régimes d'«avantages sociaux» (le mot «avantages» est utilisé dans deux sens et, ici on peut présumer qu'il s'agit d'une assurance salaire, d'une assurance-maladie complémentaire ou d'un régime de retraite) à condition de payer sa part des cotisations. Rien n'est prévu dans le cas d'un congé parental ou un éventuel congé de paternité. De plus, malgré le langage explicite de la *Loi*, le *Règlement* ne prévoit rien à l'égard de «l'ancienneté, de la durée du congé annuel, [ou] de l'indemnité afférente à ce congé».

Le Regroupement demande que le droit de continuer à participer aux avantages sociaux soit prévu pendant un congé parental et un congé de paternité sous les mêmes conditions déjà prévues pour un congé de maternité. De plus, s'inspirant des conventions collectives en vigueur dans les secteurs public et parapublic, Il demande que la *Loi sur les normes du travail*, et non pas le *Règlement*, rende explicite la protection des autres avantages et conditions de travail pendant la durée des divers congés.

Recommandation 2.2: Que la *Loi sur les normes du travail*, et non pas le *Règlement*, prévoient que pendant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental, la salariée ou le salarié bénéficie, pour autant qu'il ou elle y ait normalement droit, de l'ensemble des avantages reconnus à son lieu de travail, à condition de verser sa quote-part des cotisations exigibles. Ces avantages incluent les suivants, mais la liste n'est pas exclusive:

- un régime d'assurance salaire;
- un régime d'assurance-maladie;
- la participation à un régime de pension;
- l'accumulation de droits afférents aux congés annuels;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience;
- l'accumulation du service aux fins de la sécurité d'emploi;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément à une convention collective ou aux règles en vigueur dans l'entreprise comme si cette personne était au travail.

LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ AFFÉRENTE AU CONGÉ ANNUEL

L'article 74 de la LNT prévoit que:

74. [...] Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.[...]

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité.

Il n'y a toutefois pas de règlement concernant une indemnité de congé annuel supérieure à celle prévue à l'article 17 pour une salariée en congé de maternité. Par ailleurs, le Regroupement demande que les absences en raison d'un congé de paternité ou parental soient incluses dans l'article 74 et que l'on prévoit plus clairement le calcul de l'indemnité de congé annuel pour tous les types de congé parental. De plus, en conformité avec la recommandation 2.2, il faudrait que le salaire hebdomadaire moyen qui sert pour calculer l'indemnité de vacances soit majoré du même pourcentage qui aurait été appliqué si la personne avait été au travail pendant son congé.

Recommandation 2.3: Comme c'est déjà le cas pour la salariée qui prend un congé de maternité, que la *Loi sur les normes du travail* prévoit que l'indemnité afférente au congé annuel pour une personne qui a été absente en raison d'un congé de paternité ou un congé parental soit calculée en fonction de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Dans tous les cas où une salariée ou un salarié a pris un congé de maternité, de paternité ou parental, le salaire hebdomadaire moyen qui sert pour calculer l'indemnité afférente au congé annuel doit être majoré en fonction des augmentations que la personne aurait reçues si elle avait été au travail pendant le congé.

Puisque la durée totale des congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant peut maintenant dépasser un an, il faudrait s'assurer que l'indemnité de vacances soit calculée en fonction d'une période où la personne était au travail.

Recommandation 2.4: Dans le cas où, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé de maternité, de paternité ou parental, une salariée ou un salarié aurait travaillé moins de deux semaines au cours de la période servant de référence pour les fins de calcul de l'indemnité afférente au congé annuel, que la *Loi sur les normes du travail* prévoit que l'indemnité soit basée sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de référence précédente, majorée par les augmentations que la personne aurait reçues si elle avait été au travail pendant le congé.

LE RECOURS DANS LE CAS D'UNE PRATIQUE INTERDITE LIÉE À DES RESPONSABILITÉS PARENTALES

La LNT prévoit que:

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice de ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1², qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

[...]

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

[...]

6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour

² L'article 84.1 a trait au droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite et ne nous concerne pas ici.

remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Si une salariée ou un salarié «croit avoir été victime d'une **pratique interdite**» [caractères gras ajoutés], elle ou il peut soumettre une plainte à un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du travail*. Dans ce cas, plusieurs articles de ce *Code* s'appliquent, notamment les articles 15 à 20. L'article 15 du *Code du travail* prévoit que si le commissaire juge que la plainte est fondée, il peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous les droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Dans le cas d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, la plainte est aussi soumise à un commissaire du travail, si la Commission ne réussit pas à faire entendre les deux parties. Dans ce cas, l'article 128 de la LNT prévoit ce qui suit :

128. Si le commissaire du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;
- 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Il se peut qu'une femme enceinte ou une personne qui a pris un congé parental ou qui a exercé d'autres droits liés à son rôle parental soit l'objet de harcèlement ou de représailles de la part de son employeur. Si, à la suite d'un congé parental, l'employeur congédie cette personne illégalement, celle-ci peut préférer recevoir une indemnité plutôt que d'être réintégrée à un emploi où le climat de travail s'est dégradé. Le Regroupement est d'avis que le commissaire du travail devrait avoir les mêmes pouvoirs dans le cas d'un congédiement résultant d'une pratique interdite que dans le cas d'un congédiement sans cause juste et suffisante. La possibilité d'avoir à payer une indemnité de départ pourrait décourager certains employeurs de congédier les femmes enceintes ou les nouveaux parents qui exercent leur droit à un congé parental, alors qu'actuellement, cette pratique n'a aucune conséquence pour eux, la plupart du temps.

Recommandation 2.5: Que, dans le cas d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite, notamment un congédiement résultant de l'exercice d'un droit lié aux responsabilités familiales reconnu par la *Loi sur les normes du travail*, cette loi prévoit que le commissaire du travail puisse:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer la salariée ou le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer à la salariée ou au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire que cette personne aurait normalement gagné si elle n'avait pas été congédiée;
- 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'article 17 du *Code du travail*, qui s'applique dans le cas d'une plainte portant sur une pratique interdite en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, prévoit ce qui suit :

17. S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

L'article 123.2 de la LNT prévoit que :

123.2 La présomption qui résulte de l'application du premier alinéa de l'article 123 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Notons que l'article 123 est celui qui indique que certains articles du *Code du Travail* s'appliquent dans le cas où un salarié croit avoir été victime d'une pratique interdite. Donc, la présomption qui résulte de l'application de cet article est celle spécifiée dans l'article 17 du *Code*.

Il faudrait prévoir que cette même présomption s'applique dans le cas d'un congé de paternité que le Regroupement souhaite voir intégrer dans la LNT.

Recommandation 2.6: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoit que la présomption qui résulte de l'application du premier alinéa de l'article 123 - c'est-à-dire la présomption en faveur de la salariée ou du salarié qui met le fardeau de la preuve sur l'employeur dans le cas d'une plainte contre une pratique interdite - continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié qui prend un congé de paternité, comme c'est déjà le cas pour un congé de maternité ou un congé parental.

III. AMÉLIORER LES CONGÉS PARENTAUX PRÉVUS PAR LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

Lors du dépôt du projet de loi 140 portant sur l'assurance parentale, le Regroupement a présenté un mémoire qui, tout en appuyant la nouvelle loi, a demandé certaines améliorations. Nous reprenons ici certaines de ces revendications qui doivent avoir une contrepartie dans la *Loi sur les normes du travail*.

RECONNAÎTRE LES DROITS PARENTAUX DES CONJOINTES ET CONJOINTS DE MÊME SEXE³

L'article 1 de la *Loi sur les normes du travail*, comme c'est le cas dans la plupart des autres lois du Québec, inclut dans la définition du terme «conjoints» «les personnes,... de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an». Actuellement, le *Code civil* ne permet pas aux conjointes et conjoints de même sexe de se marier, mais l'article 546 prévoit que :

546. Toute personne majeure peut, seule ou conjointement avec une autre personne, adopter un enfant.

Donc, rien n'interdit que deux lesbiennes ou deux gais adoptent un enfant ensemble et ces nouveaux parents auraient droit à un congé parental et à des prestations d'adoption comme tous les autres parents adoptifs.

L'on peut présumer également qu'une personne peut adopter l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint en autant que l'autre parent biologique de l'enfant n'a pas été reconnu ou a été déchu de son autorité parentale, mais la jurisprudence à cet égard n'est pas encore établie. Notons aussi que, dans ce cas, la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'il n'y ait pas de congé parental sauf deux jours sans salaire (article 81.1) et la *Loi sur l'assurance parentale* ne prévoit pas de prestations, même s'il s'agit d'un nouveau-né.

Alors que deux conjoints gais ne peuvent devenir parents qu'en adoptant, deux lesbiennes peuvent se donner un projet parental commun lorsqu'une des femmes devient enceinte par insémination artificielle ou dans d'autres circonstances où la paternité biologique n'est pas reconnue. Les mécanismes permettant la reconnaissance d'une co-parentalité dans ce cas demeurent tout à fait ambigus, voire inexistantes.

³ Actuellement, ses membres n'ayant pas pris position sur le principe de la reconnaissance des droits parentaux pour les conjointes et conjoints de même sexe, l'Aféas ne peut pas appuyer la recommandation présentée dans cette section. Les membres de l'Aféas étudieront cette question lors de leur prochain congrès prévu pour août 2002.

En avril 2002, le ministre de la Justice du Québec a déposé le projet de loi n° 84 *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*. Ce projet de loi propose l'institution d'une «union civile» qui pourrait être contractée par deux personnes du même sexe ou de sexe opposé. L'article 27 propose un amendement aux articles 538 à 542 du *Code civil* qui permettrait à la conjointe d'une femme qui donne naissance à un enfant dans le cadre d'une «procréation assistée» d'établir une filiation avec cet enfant. Selon l'article 538.4 du *Code civil* qui sera ajouté : «Lorsque les parents sont de même sexe, la conjointe de la mère assume les obligations et exerce les droits que la loi attribue au père».

Le Regroupement accueille ce projet de loi de façon positive et recommande l'adoption de ces modifications au *Code civil*. Nous notons que les définitions proposées des termes «conjoint», «parent», «mère» et «père» auraient pour effet de conférer à un parent non biologique de même sexe le droit à des congés et des prestations parentales prévus pour les parents hétérosexuels en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'assurance parentale*.⁴⁵

Recommandation 3.1: Que la *Loi sur les normes du travail* utilise un langage inclusif dans la définition d'un parent afin de donner aux conjointes ou conjoints de même sexe qui adoptent un enfant le droit à un congé parental et de donner à la conjointe d'une mère lesbienne qui exerce un rôle parental auprès de l'enfant de sa partenaire, le droit de prendre l'équivalent d'un congé de paternité ainsi qu'un congé parental.

Que la *Loi sur l'assurance parentale* soit modifiée dans le même sens en ce qui concerne les prestations.

⁴ Le projet de loi n° 84 prévoit des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, afin de l'harmoniser avec les changements prévus dans le *Code civil*. Toutefois ces modifications ne touchent pas l'article 81.10 qui accorde un congé parental au père et à la mère d'un nouveau-né ou à la personne qui adopte un enfant. C'est plutôt la modification prévue dans le *Code civil* à la définition d'une «mère» qui aurait pour effet d'accorder, à la conjointe lesbienne d'une femme qui donne naissance à un enfant dans le cadre d'un projet parental commun, un congé parental, l'équivalent d'un congé de paternité et les prestations correspondantes. De même aucune modification n'est prévue à la *Loi sur l'assurance parentale*.

PERMETTRE À UNE MÈRE MONOPARENTALE D'ATTRIBUER UNE PARTIE DES CONGÉS À UNE AUTRE PERSONNE OU DE PRENDRE ELLE-MÊME L'ÉQUIVALENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Selon l'article 14 de la *Loi sur l'assurance parentale* :

14. Le bénéfice des prestations allouées par le présent régime, à l'exception des prestations de maternité, n'est accordé que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement de prestations. [...]

L'article 17 prévoit que :

17. En cas de décès d'un des parents et si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime, le nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales fixé par l'article 10. [...]

Dans le cas d'une mère monoparentale, personne ne peut recevoir les cinq semaines de prestations de paternité ni prendre le congé de paternité que nous revendiquons. Pourtant, une mère seule a autant, sinon plus, besoin d'appui au moment de la naissance d'un enfant. Cet appui pourrait venir de sa propre mère, d'un autre parent, d'un nouveau conjoint ou même d'une amie ou d'un ami. Elle pourrait également vouloir confier la garde de l'enfant à une autre personne et retourner au travail avant l'expiration des 32 semaines du congé parental. Dans son mémoire sur le projet de loi 140 sur l'assurance parentale, le Regroupement a demandé que la mère puisse réclamer les cinq semaines de prestations de paternité ou les attribuer à une personne de son choix et aussi qu'elle puisse attribuer une partie des prestations parentales à cette personne. Ici, nous demandons que la *Loi sur les normes du travail* prévienne des dispositions similaires.

Recommandation 3.2: Que la *Loi sur les normes du travail* prévienne que, dans le cas où le père n'est pas admissible à des prestations de paternité en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, la mère puisse prendre elle-même les cinq semaines de congé de paternité prévu ou les attribuer à une personne de son choix, à condition que cette personne s'occupe quotidiennement de l'enfant; que la mère puisse également faire attribuer le droit à un congé parental pour cette personne si elle le désire. Cette mesure donnerait à la personne indiquée le droit de prendre les congés attribués avec les mêmes protections et les mêmes avantages auxquels aurait eu droit le père.

ÉLARGIR LES CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES

L'article 81.1 de la LNT prévoit ce qui suit :

81.1 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

Le Regroupement est d'avis que l'on devrait garder cet article tel quel. Il s'agit d'un droit acquis et consacre la contribution, bien modeste, de l'employeur à une politique familiale.

Recommandation 3.3 : Que l'on maintienne l'article 81.1 de la *Loi sur les normes du travail* dans toute refonte de la Loi.

Par ailleurs, il y a très peu de congés prévus pour des responsabilités familiales à des moments autres que la période immédiatement entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que:

81.2 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

L'article 81.3 prévoit ce qui suit :

81.3 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectuée par un sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

Comme nous l'avons vu, ci-haut, il est également interdit à l'employeur (article 122) de congédier une salariée ou un salarié parce qu'elle ou il se serait prévalu d'un droit prévu dans la LNT, et spécifiquement parce qu'elle est enceinte ou :

122. 6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Cette reconnaissance des responsabilités parentales pour des enfants après la période suivant immédiatement la naissance ou l'adoption est extrêmement faible et bien en deçà des congés reconnus dans la plupart des pays européens. Le Regroupement est d'avis qu'il faudrait prévoir des congés pour responsabilités parentales ainsi que pour d'autres responsabilités familiales, auprès d'un conjoint ou des parents âgés, par exemple. La salariée ou le salarié devrait avoir droit à ces congés même si les circonstances ont été prévues, par exemple lors d'un rendez-vous médical ou une activité scolaire. Il est aussi important que ces congés soient rémunérés si l'on veut que le fait d'assumer des responsabilités familiales ne pénalise pas indûment une travailleuse ou un travailleur.

Recommandation 3.4: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 12 jours par année de congé, sans réduction de salaire, afin d'exercer des responsabilités familiales auprès de personnes qui lui sont liées par le sang, par une relation conjugale ou par adoption. Dans le cas d'un enfant mineur, ces journées peuvent servir notamment pour des responsabilités reliées à sa garde, sa santé ou à son éducation. Il n'est pas nécessaire que ces obligations soit urgentes ou imprévisibles. Ces journées peuvent aussi servir à une salariée pour un examen médical relié à sa grossesse ou un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. Il faudrait, toutefois, maintenir l'article 81.3 permettant à une salariée de s'absenter du travail pour un examen lié à sa grossesse.

Que ce congé puisse être fractionné en journées ou demi-journées à la demande de la salariée ou du salarié.

Il arrive également qu'un enfant soit atteint d'une maladie grave ou qu'il subisse un accident et que la présence de l'un ou de l'autre parent soit nécessaire pendant une période étendue.

Recommandation 3.5: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé pour responsabilités parentales d'au plus 17 semaines pendant une année, sans salaire, afin de s'occuper d'un enfant ayant un problème sérieux de santé. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant de la sévérité du problème de l'enfant et de l'intérêt de la présence du parent. À son retour, la personne qui exerce ce droit doit être réintégrée à son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Elle doit jouir des mêmes protections pendant le congé et au moment du retour au travail que dans le cas des autres congés parentaux, notamment en ce qui concerne la présomption en faveur du salarié pendant les 20 semaines suivant le retour au travail prévue par l'article 123.2 de la *Loi sur les normes du travail* dans le cas d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite.

DONNER PLUS DE FLEXIBILITÉ AUX PARENTS ADOPTIFS

Actuellement, l'article 81.11 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que :

81.11 Le congé parental peut débuter au plus tôt [...] dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son emploi afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. [...]

L'article 11 de la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit que :

11. [...] Le paiement [des prestations] peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre de la procédure d'adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant [...]

Si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations payées durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant ne sont pas recouvrables.

Or, dans le cadre d'une procédure d'adoption, le parent doit effectuer plusieurs démarches auprès de l'agence de service social qui supervise l'adoption ou pour préparer un voyage. Dans certaines circonstances, il ou elle peut avoir à visiter l'enfant avant que celui-ci ne lui soit confié. Dans le cas d'une adoption à l'étranger, il peut devoir se présenter plus de deux semaines avant que l'enfant lui soit confié. Le Regroupement est donc d'avis que les deux lois, la LNT et la LAP devraient prévoir plus de flexibilité à cet égard.

Recommandation 3.6: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie qu'un parent adoptif prospectif puisse se prévaloir des journées de congé prévues pour responsabilités familiales afin d'effectuer des démarches nécessaires en prévision d'une adoption. Que ces journées lui soit accordées sur présentation d'une lettre attestant de l'imminence d'une adoption et certifiée par une agence de service social reconnue.

Recommandation 3.7: Que les libellés de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur l'assurance parentale* soient harmonisés de la façon suivante en ce qui concerne le début d'un congé parental ou de la période de prestations parentales en cas d'une adoption:

Dans le cas de la *Loi sur les normes du travail*: «le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son emploi afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.»

Dans le cas de la *Loi sur l'assurance parentale*: «le paiement des prestations d'adoption peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son emploi afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Toutefois, si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations payées durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant ne sont pas recouvrables.»

IV. ASSURER DES PRESTATIONS DANS LA LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE PENDANT DES CONGÉS PARENTAUX DÉJÀ PRÉVUS PAR LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Dans certaines circonstances, la *Loi sur les normes du travail* permet à une personne de prendre un congé relié à son rôle parental, mais la *Loi sur l'assurance parentale* ne prévoit pas des prestations pendant ces périodes. Dans son mémoire sur la LAP, le Regroupement a demandé que l'on crée des prestations dans ces circonstances. Quoique cette revendication requiert une modification à la LAP, et non pas à la LNT, nous la reprenons ici, parce qu'elle est reliée à la LNT.

Recommandation 4.1: Que la *Loi sur l'assurance parentale* prévoie des prestations de maternité pendant la période antérieure à l'accouchement lorsqu'une salariée a droit à un congé de maternité en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, notamment:

- a) lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, tel qu'attesté par un certificat médical (article 81.7 de la *Loi sur les normes du travail* et article 20 de son *Règlement*).
- b) pendant trois semaines, lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (article 81.7 de la *Loi sur les normes du travail* et article 21 de son *Règlement*).

V. MESURES COMPLÉMENTAIRES

ENTRÉE EN VIGUEUR DES AMENDEMENTS PROPOSÉS

L'on sait qu'à cause des difficultés dans les négociations avec le gouvernement fédéral concernant le rapatriement des fonds du régime d'assurance-emploi, la date d'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale* n'est pas encore déterminée. Cependant, afin de concrétiser la volonté exprimée par le gouvernement du Québec de mettre «Les enfants au coeur de nos choix», celui-ci pourrait mettre en vigueur immédiatement la plupart des amendements à la *Loi sur les normes du travail* que nous demandons ici.

Par exemple, le Québec pourrait tout de suite, accorder un congé parental dans le cas de l'adoption d'un enfant mineur d'âge scolaire, créer des congés pour responsabilités familiales et améliorer la protection de l'emploi et des avantages dans le cas d'un congé parental. Il devrait aussi, en même temps qu'il adopte une loi modifiant le *Code civil* afin de reconnaître les droits parentaux des conjoints de même sexe, accorder à ces personnes le droit aux congés parentaux dans la *Loi sur les normes du travail* et le droit aux prestations parentales dans la *Loi sur l'assurance parentale*.

Recommandation 5.1 : Que tous les amendements proposés dans le présent mémoire qui concernent la *Loi sur les normes du travail* entrent en vigueur dès l'adoption d'un projet de loi modifiant cette Loi. Que les modifications concernant la *Loi sur l'assurance parentale* soient adoptées immédiatement et mises en vigueur en même temps que cette loi.

CAMPAGNE D'INFORMATION

Le Québec a, depuis longtemps, été innovateur en matière de politique familiale et il continue d'être la société qui accorde les congés parentaux les plus généreux en Amérique du Nord. Le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale applaudit cet engagement. Les recommandations présentées dans ce mémoire visent à renforcer les mesures déjà en place afin d'assurer à l'ensemble des parents le temps de s'occuper convenablement de leurs enfants sans avoir peur de perdre leur emploi. Pour que ce principe se concrétise réellement, il est important, cependant, que les parents prospectifs et les nouveaux parents, ainsi que leurs employeurs, soient pleinement informés de leurs droits.

Recommandation 5.2: Afin d'assurer que les salariées et les salariés connaissent leurs droits en matière de congés parentaux et que les employeurs respectent ces droits, que le gouvernement, en collaboration avec la Commission des normes du travail et les ministères pertinents, entreprenne une campagne d'information sur les droits parentaux et familiaux, ceux qui existent déjà et ceux qui seront créés par une refonte de la *Loi sur les normes du travail* ainsi que par l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Que tout employeur soit tenu d'afficher sur les lieux du travail, à un endroit visible et accessible à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, un résumé des droits des salariées et salariés en ce qui concerne les «événements familiaux» en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et les autres lois pertinentes (régime d'assurance-emploi ou *Loi sur l'assurance parentale*, par exemple).