

Montréal, le 16 mars 2020

PAR COURRIEL
cet@assnat.qc.ca

Commission de l'économie et du travail
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3^e étage, bureau 3.15
Québec (Québec) G1A 1A3

Objet : Lettre-mémoire dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 51 —
Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale
afin de favoriser la conciliation famille-travail

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente plus de 600 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans tous les secteurs d'activité économique sur l'ensemble du territoire québécois. Depuis sa création, la centrale s'est toujours préoccupée de l'amélioration du bien-être des familles québécoises. Ainsi, la FTQ remercie la Commission de l'économie et du travail de l'opportunité de présenter son point de vue sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui affecte directement nos membres, des femmes et des hommes, et possiblement de futurs parents.

À titre informatif, nous vous soulignons que la FTQ participe aux travaux de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Dans le cadre des consultations que vous menez actuellement, plusieurs des organisations qui composent cette coalition vous ont soumis un mémoire conjoint rédigé par Madame Ruth Rose dont nous endossons plusieurs des revendications.

Nous ajoutons notre voix à plusieurs autres pour exprimer notre satisfaction globale et pour appuyer le projet de loi n° 51, *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, qui vise notamment, comme son nom l'indique, une plus grande flexibilité dans la prise des congés parentaux.

Nous n'avons pas l'intention de commenter chacun des 34 articles que comporte ce projet de loi. Toutefois, nous soulèverons certains enjeux problématiques et d'autres qui nous apparaissent primordiaux et qui ne sont que partiellement pris en considération par les modifications proposées par le projet de loi.

1. Un excellent régime qui a fait ses preuves !

D'entrée de jeu, la FTQ tient à rappeler son attachement à une politique familiale intégrée qui comprend un ensemble de mesures contribuant au mieux-être des familles en facilitant la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour l'ensemble des familles québécoises. Trois mesures en constituent les principaux piliers : une allocation familiale, le développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance, et le régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Notons qu'en 2017, le taux de participation¹ au régime s'élevait à 87,8 %, comparativement à 81,2 % lors de sa mise en œuvre en 2006². Aussi, plus de 8 naissances sur 10 ont donné lieu à des prestations RQAP en 2018. Au regard de ce succès, la FTQ tient à souligner l'excellence et la pertinence du RQAP. Il est l'élément clé d'une politique familiale d'avant-garde et généreuse.

1.1 Un impact positif sur l'activité des mères sur le marché du travail

Les congés de maternité et parentaux sont souvent associés à une plus grande participation des mères au marché du travail, car ils leur permettent de conserver leur lien d'emploi et une portion de leurs revenus malgré un retrait temporaire pour s'occuper des nourrissons. Aujourd'hui, 85 % des mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans travaillent. C'est le taux le plus élevé parmi toutes les provinces canadiennes. Cela représente une part importante du revenu des familles biparentales, mais surtout c'est un revenu essentiel pour les mères célibataires.

1.2 Un effet favorable sur la prise de congés par les pères

La hausse notable du nombre de pères qui prennent un congé à la suite de la naissance de leur enfant est une conséquence positive du RQAP. En effet, alors que seulement 28 % des pères prenaient congé avant l'introduction du régime, ce sont maintenant

¹ Lequel correspond au nombre de naissances-RQAP par rapport au nombre total de naissances survenues au Québec.

² CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Ce que nous révèlent les données sur les prestataires du RQAP, 1^{er} colloque sur le Régime québécois d'assurance parentale : sa clientèle, ses retombées !* 87^e Congrès de l'ACFAS, 28 mai 2019, p. 11, [en ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/CONF_donnee_prest_CG.PDF].

plus de 80 % qui exercent leur droit et bénéficient de prestations du RQAP³. La forte participation des pères au congé de paternité indique un changement de mentalité en faveur d'une plus grande implication de leur part dans l'éducation des enfants et les responsabilités familiales. En agissant ainsi, les pères québécois sont passés d'un rôle d'aidant à celui de coparent.

Aussi, une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) conclut que les pères qui s'impliquent davantage auprès de leurs enfants soutiennent le développement professionnel des mères, favorisant ainsi une meilleure équité de genre du point de vue du travail⁴.

1.3 Des retombées sociales significatives

Plusieurs études ont démontré que les congés parentaux ont des effets positifs sur un éventail d'activités⁵. Par exemple, l'introduction du RQAP, en évitant un retour précoce au travail, est déterminante pour la durée de l'allaitement maternel, élément structurant de la santé de l'enfant. De plus, le régime s'est traduit par une diminution importante de la pauvreté chez les jeunes enfants ainsi que par une réduction de la dépression et de l'anxiété chez la mère. Enfin, les études soulignent que les congés parentaux entraînent un meilleur partage des tâches domestiques. Ces quelques exemples traduisent quelques-unes des retombées sociales attribuables à l'instauration du RQAP.

Par la suite, la fréquentation d'un service éducatif de qualité facilite l'insertion des enfants provenant de différents milieux socioéconomiques dans le réseau préscolaire tout en constituant un outil déterminant pour soutenir l'égalité des chances au Québec et pour lutter contre les inégalités. À cet égard, nous sommes heureux que le Conseil de gestion de l'assurance parentale poursuive sa collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) concernant l'étude longitudinale « Grandir au Québec » qui permettra de mesurer les impacts réels du RQAP sur les enfants⁶.

Comme société, nous devons nous réjouir d'un tel succès et nous en inspirer. Il est primordial de continuer de travailler à l'amélioration des congés parentaux et

³ Robert DUTRISAC, « Les pères profitent pleinement du congé parental », *Le Devoir*, janvier 2017, p. 2., [En ligne] [www.ledevoir.com/politique/quebec/488902/les-peres-quebecois-profitent-pleinement-du-conge-parental].

⁴ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE), « Parental leave : Where are the fathers? », *Policy brief*, mars 2016, p. 2., [En ligne] [www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf].

⁵ Voir à cet effet, CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Impacts sociaux du régime québécois d'assurance parentale et d'autres régimes comparables*, 2016, [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Revue_litterature.pdf].

⁶ CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Rapport annuel 2018, 2019*, p. 3., [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/CGAP_RAG_2018.pdf].

familiaux, en reconnaissant qu'il y a là une responsabilité collective des travailleurs, des travailleuses, des employeurs, mais aussi de l'État à investir les sommes adéquates dans un régime qui atteint des objectifs sociaux importants.

2. Une plus grande flexibilité bien accueillie

2.1 Allongement de la période de prise de congé : un pas dans la bonne direction

Bien que le nombre de semaines alloué pour toucher des prestations pourrait, en général, être davantage augmenté pour offrir plus de flexibilité aux parents, la FTQ accueille favorablement les mesures actuelles visant à assouplir les contraintes régissant l'utilisation des prestations. Soulignons l'étalement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être prises : de 18 à 20 semaines dans le cas des prestations de maternité (article 3 du p. l.) et de 52 à 78 semaines pour les prestations parentales, paternité ou adoption (article 16 du p. l.).

Par ailleurs, la FTQ se réjouit que le projet de loi reconnaisse les défis particuliers que doivent relever les parents qui attendent plus d'un enfant (grossesse multiple). Les 5 semaines supplémentaires⁷ allouées à la mère dont le congé passe de 18 à 23 semaines, ainsi que l'ajout de 5 semaines au congé du père (article 5 du p. l.) permettra assurément à ces familles de mieux s'adapter à leur nouvelle réalité familiale.

De plus, la FTQ salue les précisions venant indiquer clairement aux parents la possibilité de fractionner leur congé en certaines circonstances (article 29 du p. l.), de même que l'introduction d'une possibilité de fractionnement des congés de paternité et parental. Cependant, nous déplorons que le consentement des employeurs soit préalable à la mise en œuvre d'un tel fractionnement. Nous sommes préoccupés des effets que ce veto pourrait avoir. Le fractionnement doit demeurer un outil de conciliation travail-vie personnelle et non un instrument d'un système qui viserait à amortir les effets de la pénurie de main-d'œuvre. La FTQ s'inquiète que cet élément, conjugué à l'étalement des prestations ainsi qu'à l'augmentation du montant qu'une personne peut gagner tout en touchant ses prestations RQAP, dénature l'essence du congé parental en créant un contexte dans lequel les employeurs pourraient être tentés de mettre une pression induite sur les parents prestataires. La FTQ estime que pour préserver l'esprit du régime, il faut inscrire dans la loi l'obligation de l'employeur d'avoir des motifs raisonnables pour refuser le fractionnement du congé.

Nous invitons le ministre à adopter une posture proactive en envoyant un message clair aux personnes salariées comme aux employeurs du Québec, que la norme sociale

⁷ Une augmentation de trois semaines dans le cadre du régime particulier.

à l'égard du rôle des parents a évolué et qu'il est souhaitable de leur accorder leurs congés sans contrainte. La société québécoise reconnaît l'importance d'accorder aux jeunes parents les accommodements leur permettant d'être engagés dans leur vie familiale tout en demeurant actifs dans leur vie professionnelle s'ils le souhaitent.

À ce propos, rappelons que le soutien du milieu de travail est déterminant à la pleine atteinte des objectifs poursuivis par le régime. Encore aujourd'hui, la perception de la prise du congé de paternité demeure un défi dans de nombreux milieux. Les pères hésitent parfois à prendre un congé, car ils redoutent les répercussions sur leur carrière. Un sondage CROP-CRHA indiquait qu'en 2018, 23 % des travailleurs avaient l'impression que le congé de paternité était mal perçu par leur direction. Vingt-quatre pour cent estimaient que le congé parental pris par le père était susceptible d'être jugé défavorablement par la direction. Lorsque l'on demande à ces mêmes travailleurs d'estimer la perception de leurs collègues face à ces congés, 9 % croient que le congé de paternité n'est pas bien reçu par les collègues tandis que 11 % ont la même opinion concernant le congé parental pris par le père. Ainsi c'est encore une minorité de travailleurs qui estiment que la prise de congé à la suite d'une naissance est encouragée dans le milieu de travail⁸. Malgré le chemin parcouru, les défis demeurent nombreux et il nous revient d'indiquer, collectivement, le soutien du milieu de travail en ce qui concerne la prise de congés à la suite d'une naissance.

2.2 Un régime équitable pour tous les parents

Les articles 6 et 6.1 du projet de loi prévoit une bonification du congé d'adoption équivalent à celui des failles biologiques soit 55 semaines de prestations. Nous souscrivons à cette mesure. Dans le cas d'une adoption multiple, le projet de loi accorde cinq semaines de prestations additionnelles exclusives (maternité et paternité). Enfin, lorsque l'adoption nécessite un séjour à l'extérieur du Québec, le projet de loi permet le versement des prestations cinq semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec et accorde cinq semaines supplémentaires à chacun des parents. Voilà des mesures qui sauront faciliter la conciliation travail — vie personnelle.

Nous profitons de la présente pour souligner qu'il s'agit là d'une condition essentielle pour assurer une pleine équité entre les familles. Rappelons que celles qui accueillent un ou des enfants adoptés font face à des défis différents, mais qui bénéficieraient assurément de davantage de temps partagé. Pensons notamment à tous les défis d'attachements qu'auront à surmonter ces familles.

⁸ CROP-CRHA, *Perception des congés de paternité auprès des travailleurs : Rapport présenté à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés*, mai 2018, p. 5., [En ligne] [www.portailrh.org/Presse/PDF/Sondage_CROP-CRHA_Paternite2018.pdf].

Par ailleurs, la monoparentalité est un enjeu important de notre époque. Bien qu'elle soit plus courante chez les mères, c'est une réalité de plus en plus présente chez les hommes. Cette situation entraîne des revendications semblables à celles portées par les femmes. La FTQ estime que le régime doit être en mesure d'accommoder les familles monoparentales et de leur garantir le même niveau de soutien afin de leur permettre de relever les défis qui leur sont propres. La FTQ invite donc le législateur à élargir l'esprit de l'article 17 de la *Loi sur l'Assurance parentale*⁹ qui prévoit le transfert du congé exclusif advenant le décès d'un des parents. À ce titre, le régime devrait prévoir que tout parent en situation de monoparentalité puisse se prévaloir des semaines de prestations exclusives du parent absent, décédé ou ayant des limitations physiques ou mentales qui l'empêchent de s'occuper de l'enfant. Si le parent en exprime le souhait, ce congé pourrait, de plus, être attribué à la personne de son choix pour autant que celle-ci s'occupe de façon quotidienne de l'enfant.

3. Pour un meilleur partage des prestations : il est possible de rehausser davantage la participation des pères !

Les pères québécois sont plus nombreux aujourd'hui à se prévaloir des congés de paternité auxquels ils ont droit, témoignant ainsi d'un engagement plus important et plus tôt dans la vie de l'enfant. Des statistiques montrent qu'ils ont haussé leur participation au RQAP; de 45 % en 2009, les pères représentaient 47 % des prestataires en 2018¹⁰. Alors qu'en 2010-2011, les pères prenaient en moyenne 5,5 semaines de congé, aujourd'hui, la durée moyenne des prestations prises par ces derniers est de 9 semaines, une durée largement supérieure à ce qui prévaut ailleurs au Canada¹¹.

Cependant, seulement quatre pères sur dix se prévalent du congé parental partageable en plus de leur congé de paternité¹². Par ailleurs, à peine plus de 50 % des pères prennent la totalité du congé de paternité dans le mois suivant la naissance¹³. Puisqu'il est démontré que le congé est déterminant dans le développement d'un sentiment de compétence parental du père ainsi que dans l'établissement du lien d'attachement qui est essentiel au bon développement de l'enfant, nous devons faire mieux collectivement.

⁹ Voir à cet effet l'article 11 du projet de loi.

¹⁰ CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Rapport annuel 2018*, p. 25., [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/CGAP_RAG_2018.pdf].

¹¹ *Ibid.*, p. 4.

¹² *Idem.*

¹³ CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Profil des prestataires du régime québécois d'assurance parentale 2017*, novembre 2019, p. 34., [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport-Profil-Prestataires-RQAP-2017.pdf].

La participation des pères au congé parental demeure trop faible. Des études montrent que lorsque les couples ont le choix, c'est encore le plus souvent la mère qui utilise la totalité ou la plus grande partie du congé parental, notamment parce qu'elle a généralement le revenu le moins élevé. En effet, un sondage mené auprès des pères montre que les principaux motifs expliquant la décision de partager ou non le congé parental est liée aux revenus et aux salaires (25,6 %) et aux responsabilités professionnelles (14,8 %)¹⁴. Par ailleurs, lorsque les hommes prennent un congé, ils le font en même temps que la mère, ce qui ne permet pas de maximiser ses interactions avec le nourrisson.

S'il faut se réjouir de ce que les pères québécois tendent à rester impliqués dans les soins aux enfants, même après être retournés au travail, il n'en demeure pas moins que les inégalités dans la répartition des tâches domestiques entre les conjoints subsistent. Par exemple, en ce qui concerne le partage des soins accordés aux enfants, encore aujourd'hui, même en emploi à temps plein, les mères consacrent plus de temps que les pères aux activités domestiques ce qui inclut les soins aux enfants¹⁵. En effet, les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2015 sur l'emploi du temps « [...] ont montré que les hommes consacrent une part plus élevée de la journée aux activités professionnelles, et les femmes une part plus élevée aux activités domestiques. [...] Enfin, dans le cas des parents, cette division sexuelle du travail domestique est maintenue même lorsque ces derniers font un nombre élevé et similaire d'heures de travail rémunéré.¹⁶ »

Selon le Conseil du statut de la femme, le fait qu'une minorité de couples partage le congé parental — trop souvent en faveur des mères — doit s'examiner à la lumière de ce partage inégal des tâches ménagères et celles dédiées aux soins des enfants. Nombreuses sont les personnes qui continuent d'estimer « normal » que les soins aux enfants reposent davantage sur les mères. Force est de constater qu'encore en 2020, ce type d'inégalité entre les sexes perdure et que les progrès se font lentement et au prix d'efforts collectifs importants qui demandent que notre engagement soit constant.

Il semble que le congé de cinq semaines exclusives au père ne soit pas suffisant pour que celui-ci développe un réel sentiment de compétence parentale lui permettant de

¹⁴ Les autres motifs sont l'allaitement de l'enfant (14,5 %), la reconnaissance par le père de la plus grande importance de la mère pour l'enfant (12,3 %) et le respect du choix de la mère (11,4 %). Voir, CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Régime québécois d'assurance parentale : un regard sur les pères*, 2015, p. 17., [En ligne] [www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/01/spc2015-conf-ouverture-1.pdf].

¹⁵ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *L'emploi du temps professionnel et domestique des personnes âgées de 15 ans et plus*, Coup d'œil sociodémographique, mars 2018, 9 p., [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no62.pdf].

¹⁶ *Ibid.*, p. 8.

s'engager pleinement et équitablement dans le partage des responsabilités entourant le soin des enfants et les tâches domestiques. La FTQ reconnaît donc la pertinence d'implanter des mesures plus interventionnistes visant à inciter les pères à s'engager plus étroitement et à prendre les congés auxquels ils ont droit pour développer un lien significatif fort avec son enfant.

C'est probablement dans cette perspective qu'a été introduit l'article 30 du projet de loi qui propose une bonification du congé parental de quatre semaines uniquement si les deux parents prennent respectivement 10 semaines du congé parental. Nous comprenons que l'objectif poursuivi par le législateur est d'instaurer un incitatif supplémentaire pour un meilleur partage des prestations parentales. Cependant, cette approche ne nous apparaît pas la meilleure. La FTQ ne saurait souscrire à un scénario qui prive les mères d'une partie de leur congé parental.

La centrale estime que le congé supplémentaire de quatre semaines ne devrait pas être conditionnel au fait que le père prenne une partie du congé parental. Nous proposons deux options afin de favoriser l'implication des pères ou des coparents auprès de leur enfant sans pour autant priver la mère de ce temps. La première option serait d'offrir directement quatre semaines supplémentaires au congé de paternité, non transférable. Certes, ce congé va coûter plus cher, car il sera rémunéré à 70 % au lieu de 55 % tel que suggéré dans le projet de loi. Cependant, cette mesure a le mérite de cibler directement les pères. Ainsi, le projet de loi permettrait d'assurer les meilleures conditions pour favoriser leur participation pleine et entière. D'ailleurs, l'étude de l'OCDE montre que les pères tendent à augmenter leur prise de congé lorsque ce dernier est mieux rémunéré¹⁷. L'option 2 serait de bonifier le congé parental avec l'ajout de quatre semaines supplémentaires lesquelles devront être obligatoirement partagées entre les parents sans condition préalable quant à l'usage des autres semaines de congé parental.

4. Augmenter la couverture de revenu au lieu de baisse des cotisations !

Avant la création du RQAP en 2006, la FTQ militait pour un financement tripartite : les travailleurs et travailleuses, les entreprises et le gouvernement. Encore aujourd'hui, cette approche nous apparaît appropriée, car c'est toute la société qui doit supporter la venue au monde des nouveaux Québécois et Québécoises par le biais de la fiscalité générale¹⁸. C'est ce que fait d'ailleurs, le gouvernement suédois en

¹⁷ PARITÉ-OCDE, *Les pères pour l'égalité des sexes*, mars 2016, p. 2., [En ligne] [www.oecd.org/fr/parite/peres-egalite-des-sexes.htm].

¹⁸ Au final, le gouvernement du Québec a opté pour un régime assurantiel financé uniquement par les cotisations des employeurs, des travailleurs et des travailleuses.

finançant les congés parentaux à même des cotisations d'employeurs et de l'État. Nous continuons de penser qu'il devrait en être de même ici et que le gouvernement devrait contribuer au régime selon un certain pourcentage. Bien que nous n'ayons jamais proposé de chiffre précis, le pourcentage gouvernemental devrait être substantiel afin de refléter le soutien que tous les Québécois et les Québécoises doivent apporter à ceux et celles d'entre eux qui choisissent d'assumer le rôle de parents.

Si le Fonds d'assurance parentale a connu des déficits dans les premières années, ce dernier connaît, depuis 2011, des surplus au-delà du niveau maximum de la marge pour fluctuation¹⁹. Conformément à un de ses principes directeurs²⁰ qui stipule qu'il doit résorber tout surplus ou déficit sur un horizon de cinq ans, le Fonds d'assurance parentale a annoncé, coup sur coup, deux diminutions aux taux de cotisation du RQAP. La première diminution de 4 % a eu lieu en 2019 et une deuxième de 6 % a été mise en œuvre le 1^{er} janvier 2020.

Selon le ministre Jean Boulet, ces baisses susciteront des économies estimées à 131 millions de dollars pour les entreprises et de 93 millions pour les personnes salariées²¹. Au lieu de n'envisager que des réductions de cotisations, la FTQ invite le ministre à aborder la question différemment. Nous estimons, par exemple, qu'il pourrait être intéressant de financer les cinq semaines supplémentaires de congé de paternité (option 1) ou l'incitatif pour un meilleur partage des prestations parentales partageables (option 2) à même les surplus plutôt que de diminuer les cotisations. On pourrait également envisager la possibilité de bonifier la compensation pour les parents ou de hausser le taux de remplacement de 70 à 75 % comme cela se fait dans d'autres pays.

¹⁹ Pour parer le manque de liquidités, le Fonds prévoit une marge de fluctuation entre 10 % et 20 % des prestations visées.

²⁰ CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Politique de financement du Régime québécois d'assurance parentale adoptée par le Conseil d'administration*, 13 novembre 2019, p. 7., [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Politique_financement_20191113_Final.pdf].

²¹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Jean Boulet annonce plus de flexibilité pour favoriser la conciliation travail — famille des nouveaux parents*, Communiqué de presse, 28 novembre 2019, [En ligne] [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP-loi-51-projet-communique.pdf].

5. Maternité sans danger : un enjeu de santé et sécurité au travail

La FTQ tient à souligner son attachement au programme pour une maternité sans danger (PMSD) intégrée au régime de Santé et de sécurité au travail. Le PMSD, promulgué en 1981, prévoit l'identification des dangers et leur élimination à la source. S'ils ne peuvent le faire, les employeurs doivent réaffecter la travailleuse à des tâches différentes durant sa grossesse. Dans le cas où aucune autre tâche ne convient, la travailleuse se voit retirée du milieu de travail et reçoit une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à sa 36^e semaine de grossesse. Ce n'est qu'après cette période qu'elle soumet une demande pour accéder à son congé de maternité prévu par le RQAP afin de combler son manque à gagner.

Le retrait préventif n'est pas un congé de maternité, mais un programme qui peut se traduire par le retrait de la travailleuse de son milieu de travail si celui-ci comporte des dangers pour sa santé ou celle de son enfant à naître. Ce programme doit être analysé dans le cadre de la santé et de la sécurité du travail et des obligations qu'ont les employeurs d'enrayer les dangers à la source. Faut-il encore rappeler que les obligations de ces derniers prévues au PMSD sont loin d'être toujours respectées ? Nombreux sont les employeurs qui, au lieu de réaffecter les travailleuses à d'autres tâches, renvoient bon nombre de femmes enceintes à risque à la maison. Aujourd'hui, ces mêmes employeurs décrivent les coûts liés au PMSD et voudraient qu'il devienne un programme social. La FTQ ne saurait accepter une telle proposition qui viendrait déresponsabiliser les employeurs et pénaliser les travailleuses quant au niveau de remplacement du revenu et au début hâtif du congé de maternité. Il revient aux employeurs d'assurer la sécurité des travailleuses.

6. L'importance des milieux de travail

Tel qu'indiqué précédemment, il faut reconnaître le rôle des milieux de travail et l'importance de ce que les pratiques organisationnelles soient orientées de façon à favoriser une meilleure conciliation travail-vie personnelle. Nous espérons que la révision du RQAP nous offrira l'occasion d'avoir une discussion collective sur l'importance d'un tel soutien.

S'il faut saluer la plus grande acceptabilité sociale des congés de maternité, de paternité et parentaux, il faut aussi reconnaître que nous pouvons faire mieux. Bien que les employeurs reconnaissent leur responsabilité en la matière, certains continuent d'entretenir des pratiques qui sont incohérentes avec les objectifs du régime. Par exemple, encore aujourd'hui, 51 % des travailleurs estiment que la prise

du congé de paternité nuit à leur trajectoire professionnelle²². Qui plus est, le non-remplacement des collègues entraîne une surcharge de travail pour celles et ceux qui restent et crée une pression mentale sur la personne qui prend le congé. Bien qu'il ne s'agisse que de perception, il est clair que la manière dont un gestionnaire administre ces congés est susceptible d'encourager ou non la prise de ces derniers, notamment pour les pères. Si les parents qui demandent un congé ont le sentiment de transférer l'ensemble de leur charge de travail sur les autres collègues, ils seront moins enclins à les prendre ou le feront avec un vif sentiment de culpabilité. En ce sens, la FTQ continuera de jouer son rôle en rappelant que les engagements collectifs que nous prenons doivent aussi se traduire concrètement dans les milieux de travail par des mesures adéquates comme le remplacement systématique des congés parentaux.

²² CROP-CRHA, *Perception des congés de paternité auprès des travailleurs-Rapport présenté à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés*, mai 2018, p. 5-6., [En ligne] [www.portailrh.org/presse/PDF/Sondage_CROP-CRHA_Paternite2018.pdf].

Conclusion

Les exigences du travail sont croissantes et amènent souvent les travailleurs et les travailleuses dans une course contre la montre qui a des conséquences importantes, notamment sur leur santé. La venue au monde d'un ou des enfants transforme indéniablement la vie et demande des ajustements importants. Les défis permettant de concilier le « temps de travail » et le « temps pour soi » se multiplient.

À la FTQ, nous sommes intimement convaincus que ces défis ne sont pas simplement d'ordre individuel, mais qu'il s'agit aussi d'un défi social et collectif. En ce sens, nous saluons la volonté du gouvernement d'améliorer le régime en introduisant davantage de flexibilité. Ainsi, le gouvernement fournira un contexte favorable pour que les pères passent plus de temps avec leurs enfants. Nous invitons toutefois le gouvernement à étudier attentivement les propositions de bonifications contenues dans la présente. Considérant que l'opinion des employeurs et le contexte professionnel sont des éléments décisifs dans la prise de congés, l'adoption du projet de loi n° 51 bonifié agira comme un signal fort de la part du gouvernement auprès des employeurs, des pères et des collègues de travail. Pour assurer la cohérence avec les milieux de travail, la FTQ s'attend évidemment à ce que le ministre effectue toutes les concordances nécessaires entre le RQAP et la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Enfin, nous en profitons aussi pour rappeler au gouvernement notre attachement à voir une loi-cadre en conciliation travail-vie personnelle prendre forme au Québec.

Le secrétaire général de la FTQ,

Denis Bolduc

LC-JON/mk
SEPB-574
2020-03-11