

**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 du Travail,

l'honorable Jean Rochon

RÉSUMÉ

avril 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*. Le présent mémoire, divisé en cinq sections, a pour but de présenter nos revendications à cet égard.

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

Les recommandations présentées dans cette première section 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.

Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que le congé de maternité doit être pris de façon continue, alors que la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit la possibilité, dans certaines circonstances, de faire suspendre les prestations.

Recommandation 1.1: Que la *Loi sur les normes du travail* ou son *Règlement* prévoit 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.

Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé de seulement cinq semaines si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement. La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit des prestations pendant 18 semaines si une interruption de grossesse survient après la dix-neuvième semaine de gestation.

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

Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas de congé de paternité, alors que la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit 5 semaines de prestations de paternité.

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.

Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé parental de 52 semaines qui doit être pris de façon **continue** et qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié à la salariée ou au salarié. La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit la possibilité, dans certaines circonstances, de faire suspendre les prestations. La période de prestations se termine normalement 52 semaines après l'accouchement ou «l'arrivée de l'enfant auprès un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption», mais cette période peut être prolongée à 104 semaines dans certaines circonstances.

Recommandation 1.4: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 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.

La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit des prestations d'adoption pour tout enfant mineur sauf dans le cas où une personne adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Or, 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». Or, beaucoup d'enfants adoptés lorsqu'ils ont déjà atteint l'âge scolaire ont des difficultés particulières et nécessitent une attention soutenue de la part de leurs nouveaux parents.

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.

La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit qu'«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» déjà prévues. Dans la plupart des cas, le congé parental de 52 semaines prévu par la *Loi sur les normes du travail* serait suffisant, mais 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

La *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'«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». Cependant, à la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut affecter un salarié à un emploi comparable à son poste habituel.

Recommandation 2.1: Comme c'est déjà le cas pour un congé de maternité, que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 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.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que le gouvernement peut déterminer, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant un congé de maternité ou un congé parental en autant que ces règlements 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. Seul l'article 32 du règlement prévoit que «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.» Rien n'est prévu dans le cas d'un congé parental ni, évidemment, dans le cas d'un congé de paternité.

Recommandation 2.2: Que la *Loi sur les normes du travail*, et non pas le *Règlement*, prévoie 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.

La loi sur les normes du travail prévoit que «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.» Rien n'est prévu dans le cas d'un congé parental.

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* prévoie 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.

Dans le cadre d'un recours à l'encontre d'une **pratique interdite**, le commissaire du travail peut seulement ordonner la réintégration d'une salariée ou d'un salarié ainsi que le versement du salaire et des autres avantages dont le congédiement, la suspension ou le déplacement aurait privé la personne. Par contre dans le cas d'un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, le commissaire a plus de latitude et peut ordonner non seulement la réintégration de la personne congédiée, mais aussi le paiement d'une indemnité ou «rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.»

Si un employeur exerce des représailles à l'égard d'une femme enceinte ou un salarié qui a pris un congé de maternité, de paternité ou parentale, ou s'il congédie illégalement une telle personne, pratiques interdites en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, cette dernière peut préférer recevoir une indemnité plutôt que d'être réintégrée à un emploi où le climat de travail s'est dégradé.

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.

Dans le cas d'une plainte portant sur une pratique interdite en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* prévoit que «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». La *Loi sur les normes du travail* prévoit que cette présomption 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.

Recommandation 2.6: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 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*.

Actuellement, le *Code civil* ne permet pas aux conjointes et conjoints de même sexe de se marier, mais il prévoit que «toute personne majeure peut, seule ou conjointement avec une autre personne, adopter un enfant.» En principe alors, deux gais ou deux lesbiennes pourraient adopter un enfant ensemble et bénéficier d'un congé parental et des prestations d'adoption. Toutefois, la jurisprudence n'a pas encore établi si un gai ou une lesbienne 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). Dans ce cas, le nouveau parent n'aurait droit qu'à deux jours de congé sans solde, même s'il s'agit d'un nouveau né.

Deux lesbiennes peuvent aussi se donner un projet parental commun et recourir à une procréation assistée. Nous notons que, le ministre de la Justice du Québec, Paul Bégin, a déposé récemment le Projet de loi n° 84 *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*. Ce projet de loi prévoit la création d'une union civile qui pourra être contractée par deux personnes de même sexe ou de sexe opposé. Il prévoit également la possibilité pour la conjointe d'une femme qui donne naissance à un enfant d'établir une filiation avec cet enfant. Dans ce cas, elle «assume les obligations et exerce les droits que la loi attribue au père.»

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.¹

La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit qu'«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» déjà prévues. 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.

Recommandation 3.2: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie 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.

La *Loi sur les normes du travail* (article 81.1) prévoit qu'«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. [...] Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.»

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.

¹ Ses membres n'ayant pas encore pris position sur cette question, l'AFEAS n'appuie pas cette recommandation.

Par ailleurs, il y a très peu de congés prévus pour des responsabilités familiales à des moments autres que la période entourant immédiatement la naissance ou l'adoption d'un enfant. La *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'«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.» Une salariée peut aussi «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».

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 pour 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.

Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que : «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. [.....] Par ailleurs la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit que «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.

Recommandation 3.6: Que la *Loi sur les normes du travail* prévoit 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

Cette revendication requiert une modification à la LAP, mais nous le présentons ici parce qu'elle est reliée à la *Loi sur les normes du travail*.

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

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, 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.

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 «évènements 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).