

**MÉMOIRE À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

PROJET DE LOI N° 51,

LOI VISANT PRINCIPALEMENT À AMÉLIORER LA FLEXIBILITÉ

DU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE AFIN DE FAVORISER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Document adopté à la 680^e séance de la Commission,
tenue le 17 avril 2020, par sa résolution COM-680-4.2.1



Jean-François Trudel
Secrétaire de la Commission

Analyse, recherche et rédaction :

M^e Anastasia Berwald, conseillère juridique
M^e Karina Montminy, conseillère juridique
Direction de la recherche

Elizabeth Sigouin, chercheure
Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse

Collaboration à la recherche :

Catherine Boissé, stagiaire
Direction de la recherche

Traitement de texte :

Chantal Légaré
Direction de la recherche

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 LES MODIFICATIONS À LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i>	3
2 LES MODIFICATIONS AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE.....	7
2.1 Les congés parentaux exclusifs et partageables	8
2.2 Les nouvelles prestations « d'accueil et de soutien relatives à une adoption »	9
2.2.1 La discrimination fondée sur l'état civil des parents et l'égalité réelle	11
2.2.2 Les effets engendrés sur l'exercice des droits de l'enfant	13
3 UNE TERMINOLOGIE PLUS INCLUSIVE	16
CONCLUSION.....	18

INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹ assure le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec². Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*³. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁴.

Pour ce faire, la Commission a entre autres le mandat de « relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées »⁵. C'est à ce titre, ainsi qu'en vertu de son mandat de protection et de promotion des droits de l'enfant, qu'elle présente les commentaires qui suivent 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*⁶. Ce projet de loi a été présenté devant l'Assemblée nationale le 28 novembre 2019. Il modifie principalement la *Loi sur l'assurance parentale*⁷ ainsi que son règlement d'application⁸ et la *Loi sur les normes du travail*⁹. Comme annoncé dans le titre du projet de loi, les modifications viseraient à favoriser la conciliation travail-famille¹⁰,

1 Ci-après « Commission ».

2 *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 (ci-après « Charte »).

3 *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, c. P-34.1 (ci-après « L.p.j. »).

4 *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01.

5 Art. 71 al. 1 et al. 2 (6) Charte.

6 *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation famille-travail*, projet de loi n° 51, (présentation – 28 novembre 2019), 2^e sess., 42^e légis. (Qc) (ci-après « projet de loi n° 51 »).

7 RLRQ, c. A-29.011.

8 *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale*, RLRQ, c. A-29.011, r. 2.

9 RLRQ, c. N-1.1 (ci-après « L.n.t. »).

10 Aux fins de ce mémoire, et compte tenu de l'objet du projet de loi, nous utilisons l'expression « conciliation travail-famille ». Nous souscrivons à la précision faite par le Comité consultatif Famille qui souligne que le choix de cette expression « plutôt que "famille-travail" ne sous-tend pas que le travail a préséance sur la famille. [...] il est clair que les deux sont d'égale préoccupation. C'est plutôt la recherche d'un équilibre entre ces deux sphères qui est primordiale. » Le Comité réunit des représentants du milieu universitaire, communautaire, syndical, de la santé, de l'économie sociale et de l'entreprise privée. En 2014, il a été chargé par la ministre de la Famille d'étudier la question de la conciliation travail-famille au Québec : COMITÉ CONSULTATIF FAMILLE, *Avis sur la conciliation travail-famille*, 2016, p. 3, [En ligne]. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/avis-consultation-CTF-EP3.pdf>

notamment en améliorant les conditions de travail des nouveaux parents qu'ils soient adoptants ou biologiques.

Les commentaires de la Commission tiendront aussi compte des amendements déposés par le ministre le 12 mars 2020, dont l'ajout de prestations pour l'accueil et le soutien en cas d'adoption¹¹.

L'actuel projet de loi témoigne de la volonté du gouvernement de soutenir les parents dans la conciliation travail-famille ce qui, du même fait, bénéficierait aux enfants, qui jouiraient de la présence prolongée de leurs parents¹². La Commission souhaite néanmoins commenter certaines modifications proposées à la lumière des droits qui sont reconnus par la Charte et la L.p.j. aux parents ainsi qu'aux enfants.

À cette fin, la Commission s'attarde dans un premier temps aux dispositions du projet de loi n° 51 qui proposent de modifier la *Loi sur les normes du travail*. Elle appuie les modifications proposées, mais insiste sur l'importance de renforcer l'obligation des employeurs au regard de la conciliation travail-famille. Dans un deuxième temps, elle se penche sur les modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) afin de s'assurer de leur conformité aux droits reconnus par la Charte aux parents adoptants ainsi qu'aux enfants adoptés. La Commission était initialement inquiète des effets discriminatoires qui auraient pu découler de la disparité entre les prestations d'assurance parentale pour les parents biologiques et celles pour les parents adoptants et des atteintes aux droits reconnus par la Charte aux enfants. Elle se réjouit donc de voir que cette disparité n'existerait plus si les amendements déposés le 12 mars étaient adoptés.

¹¹ Voir : [En ligne].
http://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_158343&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vIv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz

¹² La Commission remarque que le projet de loi n° 51 reprend certaines dispositions du projet de loi n° 174, *Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation famille-travail*, (présentation – 22 mars 2018), 1^{re} sess., 42^e légis. (Qc) (ci-après « projet de loi n° 174 »), qui visait un objectif semblable.

1 LES MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Le projet de loi propose de prolonger la durée maximale du congé de maternité, sans traitement, de 18 à 20 semaines dans la L.n.t.¹³. La période dans laquelle le congé de paternité peut être pris serait prolongée de 52 à 78 semaines, sans traitement, après la semaine de la naissance¹⁴. La période dans laquelle le congé parental peut être pris serait prolongée de 70 à 78 semaines, sans traitement¹⁵.

Ces modifications sont importantes puisqu'au Québec, il convient de le rappeler¹⁶, la L.n.t. constitue « la plus importante loi normative du travail, en regard de l'étendue de son champ d'application et du nombre de sujets dont elle traite »¹⁷. Elle bénéficie d'un caractère d'ordre public¹⁸, en raison de son objectif de corriger le déséquilibre du pouvoir inhérent à toute relation de travail qui se traduit par l'inégalité de pouvoir dans la négociation¹⁹. Bien qu'elles s'appliquent à la plupart des salariés, les normes minimales de travail ont un effet protecteur encore plus important sur les populations les plus vulnérables, soit celles qui ne bénéficient pas des avantages d'une convention collective²⁰.

Les normes du travail inscrites dans la L.n.t. sont intimement liées aux principes consacrés dans la Charte, à commencer par l'article 46, qui énonce que « toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

¹³ Art. 26 du projet de loi n° 51, qui modifie l'article 81.5 L.n.t.

¹⁴ Art. 25 du projet de loi n° 51, qui modifie l'article 81.2 al. 2 L.n.t.

¹⁵ Art. 28 du projet de loi n° 51, qui modifie l'article 81.11 L.n.t.

¹⁶ Voir à ce sujet : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, (Cat. 2.412.86.5), 2018.

¹⁷ Robert P. GAGNON *et al.*, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 177; voir également : Christian BRUNELLE, Michel COUTU et Gilles TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007) 48:1 *C. de D.* 5, 11.

¹⁸ Art. 93 L.n.t.

¹⁹ *Slaight Communications inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, 1052; *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 56.

²⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le projet de loi n° 126, Loi sur les normes du travail*, M^e Michel Coutu, (Cat. 2.412.27.1), 1979, p. 1.

En ce sens, la Cour suprême reconnaît que le travail est un des éléments les plus fondamentaux dans la vie d'une personne²¹ et le rôle central qu'il joue dans la sauvegarde de la dignité des travailleuses et travailleurs, un droit garanti par l'article 4 de la Charte²².

Pour ces raisons, la Commission souscrit à l'objectif annoncé du projet de loi de faciliter la conciliation travail-famille, spécifiquement des nouveaux parents. La Commission est d'avis que ces modifications favoriseraient l'exercice d'autres droits inscrits à la Charte, soit le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur l'état civil (art. 10) et le droit à des conditions de travail sans discrimination (art. 16) des travailleuses et des travailleurs qui deviennent parents.

La Commission tient à souligner que les modifications proposées à la L.n.t sont par ailleurs susceptibles de favoriser l'exercice du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe (art. 10)²³.

À ce propos, dans son mémoire sur le projet de loi n° 176, la Commission expliquait que « [I]es femmes, en effet, sont particulièrement affectées par les difficultés à concilier le travail et la famille, car ce sont encore bien souvent elles qui exercent la plus grande part des responsabilités familiales liées à la prestation des soins. »²⁴ Dans ses *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial*, la Commission ontarienne des droits de la personne souligne aussi que leurs responsabilités accrues dans la sphère privée « contribuent notablement à l'inégalité continue dont souffrent les femmes et ont un impact particulier sur leur aptitude à obtenir et à conserver un emploi et à y progresser »²⁵.

²¹ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, 338.

²² *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, 2004 CSC 66, par. 49.

²³ Voir à ce sujet : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, projet de loi n° 140, Loi sur l'assurance parentale et projet de règlement afférent*, (Cat. 2.412.91.1), 2000, p. 5-15.

²⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 16, p. 26-27. Voir notamment : SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, Gouvernement du Québec, 2017. La Stratégie gouvernementale contient une orientation (3) intitulée « Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique » ainsi qu'un objectif (3.2) « Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique », p. 84-93.

²⁵ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial*, 2007, p. 7.

Les nouvelles mères n'échappent pas à cette réalité. Rappelons aussi que ces désavantages peuvent être exacerbés pour les femmes qui sont victimes d'autres situations de discrimination fondées sur les motifs prévus à l'article 10 de la Charte, par exemple, la « race » et l'origine ethnique ou nationale.

La prolongation du délai du congé de maternité proposée par le projet de loi n° 51 permettrait de corriger en partie ces effets en prévoyant une plus grande flexibilité dans la prise des congés à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Cela dit, il faut mentionner que la Cour d'appel exclut la « situation parentale » de l'application du motif « état civil » pour lequel il est interdit de discriminer selon l'article 10 de la Charte²⁶. En conséquence, des parents qui ont subi des désavantages importants du fait de devoir remplir des obligations familiales, notamment dans leurs conditions de travail, n'ont pu être dédommagés pour leur préjudice²⁷.

À ce sujet, dans son mémoire sur le projet de loi n° 176, la Commission a démontré que « la discrimination systémique [en emploi] fondée sur la situation de famille est une réalité. »²⁸ Par exemple, le fait d'être membre de familles nombreuses composées de plus de trois enfants, de familles ayant à leur tête un parent seul, de familles dont les parents sont divorcés ou séparés, de familles recomposées, de familles élargies ou de familles ayant à leur charge un membre de la famille, peut engendrer des conséquences négatives sur le plan professionnel. De plus, ajoutons qu'à la discrimination liée à la situation de famille, s'ajoute la discrimination qui résulte d'autres motifs interdits de discrimination, dont le sexe, la condition sociale, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, etc.²⁹. Exposant le coût important pour les familles et la société

²⁶ *Beauchesne c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)*, 2013 CanLII 2069 (QC C.A.), par. 101-102 et *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2010 CanLII 497 (QC C.A.), par. 23 à 27.

²⁷ Voir par exemple : *Syndicat des employés municipaux de la Ville de La Tuque (CSD) c. St-Arnaud*, 2020 CanLII 306 (QC C.S.), Le motif état civil peut être invoqué lorsqu'un service est refusé aux parents parce qu'ils ont de jeunes enfants. Voir par exemple : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Boismenu et autres) c. 9233-6502 Québec inc. (Le Balthazar Centropolis)*, 2019 CanLII 30 (QC T.D.P.).

²⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 16, p. 34.

²⁹ *Id.*

engendrée par la discrimination fondée sur la situation de famille, la Commission recommandait que l'article 10 de la Charte soit modifié pour y inclure le motif situation de famille³⁰. Elle soulignait alors que le Québec est la seule des provinces et territoires du Canada à ne pas inclure un tel motif dans sa législation portant sur les droits de la personne³¹.

À cet égard, la Commission réitère l'importance d'ajouter le motif situation de famille à l'article 10 de la Charte. Elle estime en effet qu'il est essentiel de renforcer la protection des parents dans la réalisation de leurs tâches familiales. L'actuel projet de loi, qui vise spécifiquement cet objectif, constitue une opportunité toute désignée pour renforcer l'obligation des employeurs à cet égard dans la loi quasi constitutionnelle qu'est la Charte. Cette dernière ayant un statut particulier, caractérisé par sa préséance sur les autres lois au Québec³², l'inclusion du motif situation de famille à son article 10 aurait comme finalité de créer pour tous les employeurs une obligation d'accommodement raisonnable lorsqu'une de leurs normes ou pratiques a un effet discriminatoire sur un ou une employé(e) en raison de ses responsabilités familiales³³. Comme elle l'expliquait, « [i]nscire le motif situation de famille dans la Charte permettrait en somme de répondre avec flexibilité aux besoins des familles, tout en tenant compte du contexte dans lequel la mesure d'accommodement doit s'inscrire [...] De plus, il s'agirait de garanties supplémentaires quant à l'obtention de conditions de travail non discriminatoires, justes et raisonnables, comme prévu par la Charte. »³⁴

Par ailleurs, du point de vue de l'enfant et dans l'analyse des enjeux en cause, cet ajout constituerait une mesure significative et concrète assurant la mise en œuvre de ses droits reconnus par la Charte, dont son droit fondamental à la sûreté et à l'intégrité (art. 1) et son droit de recevoir la protection, la sécurité et l'attention de ses parents ou des personnes qui en tiennent lieu (art. 39).

³⁰ *Id.*, p. 33.

³¹ *Id.*, p. 38.

³² Art. 52 Charte.

³³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 16, p. 36.

³⁴ *Id.*, p. 38 et art. 10, 16 et 46 Charte.

RECOMMANDATION 1 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi n° 51 pour ajouter, à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la « situation de famille » aux motifs pour lesquels il est interdit de discriminer.

2 LES MODIFICATIONS AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Comme mentionné, la Commission appuie les mesures qui visent à promouvoir la conciliation travail-famille, car elles favorisent l'exercice de plusieurs droits protégés par la Charte. C'est le cas notamment du régime d'assurance parentale, qui permet aux parents ayant cotisé au régime de bénéficier de prestations à l'arrivée d'un enfant. Ce régime permet aussi la mise en œuvre des droits de l'enfant à la protection, à la sécurité et à l'attention de ses parents³⁵. Nous accueillons donc favorablement les bonifications proposées au RQAP.

Cela dit, la Commission est d'avis que la disparité dans les bonifications proposées par le projet de loi initial entre les parents biologiques et les parents adoptants risquerait de porter atteinte au droit à l'égalité de ces derniers. Une telle discrimination entraînerait par ailleurs des atteintes aux droits des enfants. Elle accueille donc favorablement les amendements déposés le 12 mars dernier, qui proposent de nouvelles prestations de soutien et d'accueil suivant une adoption. Ces amendements proposés témoignent d'une prise en compte des besoins particuliers des parents et des enfants à la suite à d'une adoption, notamment quant à la présence des parents.

De plus, la Commission s'est penchée sur la distinction que le projet de loi initial proposait d'établir entre les parents adoptant des enfants à l'étranger et ceux adoptant des enfants au Québec. Cette distinction préoccupait la Commission qui s'est questionnée sur sa légitimité du point de vue des besoins de l'enfant. Elle se réjouit de constater que selon les amendements déposés en mars, il n'existerait plus de disparité quant aux prestations accordées à ces deux catégories de parents adoptants.

³⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 23.

2.1 Les congés parentaux exclusifs et partageables

Le projet de loi introduit les concepts de congés parentaux « exclusifs » et « partageables ». Il propose aussi de prolonger la période sur laquelle peut s'étaler le congé de maternité de 18 à 20 semaines.

Présentement, les parents adoptants peuvent bénéficier d'un total de 37 semaines de prestations d'adoption. Celles-ci sont partageables. Le projet de loi propose que soient accordées 5 semaines exclusives à chaque parent³⁶ et 32 semaines partageables. Les amendements déposés le 12 mars proposent en plus d'ajouter de nouvelles « prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption » d'une durée de 13 semaines. Ces prestations sont partageables. Le nombre de semaines total augmenterait donc de 37 à 55 semaines.

Par ailleurs, en cas de grossesse ou d'adoption multiple, cinq semaines exclusives supplémentaires seraient accordées à chaque parent³⁷.

L'article 30 du projet de loi propose un incitatif aux parents qui se partagent des semaines du congé parental. Ceux-ci bénéficieraient de semaines supplémentaires lorsqu'ils prendraient au moins 10 semaines chacun en congé parental.

De surcroît, en cas de décès de l'enfant, une semaine supplémentaire de prestations serait accordée aux parents³⁸.

Finalement, les modifications à la *Loi sur l'assurance parentale* permettraient dorénavant la mise en œuvre de projets pilotes sur les conditions d'application du régime, et ce, par règlement pour une durée de trois ans³⁹.

³⁶ Art. 6 du projet de loi n° 51, modifiant l'article 11 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

³⁷ Art. 5 et 6 du projet de loi n° 51, modifiant les articles 10 et 11 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

³⁸ Art. 8 du projet de loi n° 51, modifiant l'article 14 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

³⁹ Art. 21 du projet de loi n° 51.

Ces ajouts méritent d'être salués puisqu'ils favoriseraient la conciliation travail-famille et incidemment, le droit des enfants à la protection, la sécurité et l'attention de leurs parents. La Commission réserve toutefois son analyse quant à la conformité de ces projets pilotes.

Par ailleurs, la Commission constate avec regret que le projet de loi n° 51 ne reprend pas une mesure proposée en 2018 par le projet de loi n° 174, lequel visait les mêmes objectifs qu'en l'espèce, mais qui n'avait pas été adopté. Ce dernier prévoyait la possibilité de choisir de remplacer jusqu'à deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois de retour au travail. Cette mesure offrirait une plus grande flexibilité aux parents avec des enfants en bas âge et constitue un moyen concret pour lutter efficacement contre la discrimination systémique dont peuvent être victimes les parents⁴⁰. Dans cette perspective, la Commission recommande de modifier le projet de loi n° 51 pour prévoir la possibilité de remplacer deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois de retour au travail.

RECOMMANDATION 2 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi n° 51 afin de prévoir la possibilité de remplacer deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables du RQAP par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois de retour au travail.

2.2 Les nouvelles prestations « d'accueil et de soutien relatives à une adoption »

Il convient d'illustrer les changements proposés au RQAP, incluant ceux introduits par les amendements du 12 mars :

⁴⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 16, p. 18.

Régime actuel et envisagé applicable aux parents biologiques :

		Régime de base⁴¹ actuel	Régime de base envisagé
Types de prestations	% du salaire	Nombre de semaines	Nombre de semaines
Maternité	70 %	18 (prestations peuvent s'étaler sur 18 semaines)	18 (prestations pourront s'étaler sur 20 semaines)
Paternité	70 %	5	5
Parentales (exclusives et partageables)	70 %	7 (partageables)	7 (partageables)
	55 %	25 (partageables)	25 (partageables)
TOTAL		55	55 65 (grossesse multiple)

Régime applicable aux parents adoptants :

		Régime de base actuel	Régime de base envisagé
Types de prestations	% du salaire	Nombre de semaines	Nombre de semaines
Adoption (exclusives et partageables)	70 %	12 (partageables)	2x5 (exclusives)
	55 %	25 (partageables)	2x5 (exclusives, si adoption nécessitant un séjour à l'étranger) 2x5 (exclusives, si adoption multiple) 7 (partageables)
Accueil et soutien en cas d'adoption (amendements du 12 mars 2020)	70 %		25 (partageables)
TOTAL		37	42 52 (séjour à l'étranger) 52 (adoption multiple) 62 (séjour à l'étranger et adoption multiple) Avec amendements du 12 mars 2020 : 55 65 (adoption multiple)

⁴¹ Les mêmes changements sont prévus, avec les ajustements nécessaires, au régime particulier.

Selon le projet de loi, les parents biologiques continueraient de bénéficier de plus de semaines au total que les parents adoptants. Il faut souligner que cette différence est attribuable à la durée du congé de maternité (18 semaines). Celui-ci vise à prendre en compte les impératifs de santé liés à la grossesse et l'accouchement⁴². Soulignons que l'objectif n'est nullement de remettre en question la nécessité et la légitimité de ce congé, lequel est une reconnaissance du droit à l'égalité des femmes⁴³.

Il faut aussi souligner que le projet de loi prévoit une modification au *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale*⁴⁴, qui accorderait 5 semaines exclusives supplémentaires à chaque parent adoptant lorsque l'adoption nécessite un séjour à l'étranger⁴⁵. Par cet ajout total de 10 semaines, les parents adoptants pourraient donc bénéficier de 52 semaines de prestations. Cependant, les amendements déposés le 12 mars 2020 proposent de remplacer ces semaines pour un séjour à l'étranger par les prestations d'accueil et de soutien en cas d'adoption.

2.2.1 La discrimination fondée sur l'état civil des parents et l'égalité réelle

Les tribunaux ont déterminé que le fait d'être un parent biologique ou un parent adoptant fait partie de l'état civil, un motif pour lequel est interdit de discriminer selon l'article 10 de la Charte⁴⁶.

En effet, dans une affaire où une mère adoptive avait été congédiée après avoir entamé un congé d'adoption de 17 semaines, alors que la convention collective ne prévoyait qu'une

⁴² Voir à ce sujet : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale – Projet de loi n° 60, Loi visant principalement la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail et son application aux domestiques*, (Cat. 2.412.114.1), 2012, p. 12-14; C.D.P. c. *Commission scolaire de Jean-Rivard*, 1995 CanLII 3139 (QC T.D.P.).

⁴³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Avis de la Commission des droits de la personne concernant le projet de loi n° 9 des Affaires sociales dans un mémoire adressé au Conseil exécutif*, 1977, annexe II de COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Mémoire sur la Charte des droits et libertés de la personne*, (Cat. 2.101.2), 1981.

⁴⁴ *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale*, préc., note 8.

⁴⁵ Art. 30 du projet de loi n° 51.

⁴⁶ *Commission des droits de la personne du Québec c. Ville d'Aylmer*, [1993] R.J.Q. 2287 (demande rejetée pour d'autres motifs).

journée de congé d'adoption, le Tribunal des droits de la personne a affirmé que « ni les enfants adoptés ni les parents adoptifs ne peuvent, sur la base de ce statut, faire l'objet de distinctions, exclusions ou préférences ayant pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne protégés par la Charte québécoise. »⁴⁷

Dans une autre affaire, il a été jugé que la distinction dans une convention collective à l'égard des pères biologiques et de pères adoptants compromettrait « le droit [des plaignants, pères biologiques] d'être traités en pleine égalité, sans distinction ou exclusion fondée sur l'état civil dans leurs conditions de travail » et leur « droit à la sauvegarde de leur dignité sans discrimination fondée sur l'état civil »⁴⁸.

La Commission rappelle que le respect du droit à l'égalité inscrit dans la Charte requiert la mise en place de mesures qui favorisent l'égalité réelle, plutôt que l'égalité formelle. Cela implique qu'il est parfois nécessaire de traiter distinctement certains groupes pour parvenir à une véritable égalité⁴⁹. En l'espèce, les parents doivent pouvoir bénéficier du nombre de semaines nécessaires à l'accueil de leur enfant, et ce, selon les différentes situations dans lesquelles ils se retrouvent. Ajoutons qu'au-delà du nombre de semaines accordées, il faut qu'ils puissent bénéficier de prestations adaptées à leurs besoins, lesquels sont distincts selon qu'ils sont des parents biologiques ou adoptants.

En ce sens, la Commission souligne que la portée du droit à l'égalité telle que définie par les tribunaux requiert que la norme générale d'application soit formulée de manière la plus inclusive possible. À ce propos, la Cour suprême explique que « la norme qui fait inutilement abstraction des différences entre les personnes va à l'encontre des interdictions contenues dans les diverses lois sur les droits de la personne et doit être remplacée. La norme elle-même doit permettre de tenir compte de la situation de chacun, lorsqu'il est raisonnablement possible de le

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Syndicat du transport de Montréal-CSN c. CDPDJ*, 2008 CanLII 29 (QC T.D.P.), (portée en appel sur d'autres motifs).

⁴⁹ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, 164-165.

faire. »⁵⁰ Le congé de maternité est d'ailleurs un exemple de mesure particulière qui tient compte des impératifs de santé liés à la grossesse et l'accouchement⁵¹.

En l'occurrence, cela signifie que les mesures prévues au RQAP doivent tenir compte de la situation des parents adoptants et ainsi viser à ce qu'ils obtiennent les prestations conséquentes. La Commission se réjouit du fait que les amendements déposés prévoient que des nouvelles prestations d'accueil suivant une adoption seraient prévues dans la loi.

2.2.2 Les effets engendrés sur l'exercice des droits de l'enfant

Il importe par ailleurs de s'attarder aux effets sur l'exercice des droits des enfants adoptés par l'absence d'une prise en compte des situations particulières des parents adoptants par le RQAP.

La Charte prescrit que l'enfant a droit à la sûreté et à l'intégrité (art. 1) ainsi que le droit à la sécurité et à l'attention que leurs parents ou les personnes qui en tiennent lieu peuvent leur donner (art. 39). Au sujet de ce dernier droit, il faut retenir qu'il comporte « une implication relationnelle des parents envers leur enfant afin de développer un lien d'attachement tandis que le droit à la protection et à la sécurité oblige les parties à fournir à l'enfant un environnement dénué de danger peu importe la provenance. »⁵² Partant de cette prémisse, ce droit « entraîne pour le parent l'obligation ou à tout moins la responsabilité d'établir avec son enfant une relation privilégiée, un lien d'attachement, de lui accorder une place de choix sinon la première place dans son environnement. »⁵³ L'étendue de ce droit est ainsi délimitée par la capacité du parent à procurer cette sécurité, protection et attention⁵⁴.

⁵⁰ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, 1999 CanLII 652 (C.S.C.), [1999] 3 R.C.S. 3, par. 68.

⁵¹ Voir notamment à ce sujet : *C.D.P. c. Commission scolaire de Jean-Rivard*, préc., note 42.

⁵² *Droit de la famille — 2076*, 2020 QCCS 199.

⁵³ *B. (A. junior)*, 2001 CanLII 24392 (QC C.Q.), par. 20.

⁵⁴ *Id.*, par. 24, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 23, p. 4.

Par ailleurs, il apparaît essentiel de rappeler les engagements pris par le Québec en vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant*⁵⁵. Conformément à l'article 3 de cette convention, l'État est tenu de s'assurer que l'intérêt supérieur de l'enfant est une considération primordiale lors de l'adoption de toute législation ou politique proposée pouvant l'affecter⁵⁶. Il a ainsi l'obligation d'assurer à l'enfant la protection et les soins nécessaires à son bien-être (art. 3 par. 2). Comme l'explique le Comité des droits de l'enfant, l'expression « la protection et les soins » doit s'entendre au sens large en visant l'épanouissement de l'enfant. Ainsi, cette notion « englobe la satisfaction de ses besoins matériels, physiques, éducatifs et affectifs, ainsi que de ses besoins d'affection et de sécurité. »⁵⁷ Spécifiquement, « les soins affectifs constituent un besoin fondamental des enfants; si les parents ou autres pourvoyeurs primaires de soins ne satisfont pas à ses besoins, il faut agir pour permettre à l'enfant de développer des attaches solides. L'enfant a besoin de s'attacher à un pourvoyeur de soins à un très jeune âge et cet attachement, s'il est bénéfique, doit être préservé sur la durée afin d'assurer un milieu stable à l'enfant. »⁵⁸

À cet égard, mentionnons que les enfants adoptés auraient entre autres généralement davantage de problèmes d'attachement que les enfants qui grandissent avec leurs parents biologiques⁵⁹. Par ailleurs, selon les propos de la Fédération des parents adoptants du Québec, « l'enfant adopté localement ou à l'international présente, dans la majorité des cas, des retards de différents ordres dans son développement physique, moteur, neurocognitif et socio-affectif. »⁶⁰ À cela s'ajoutent d'autres défis liés tels que des « troubles du sommeil (cauchemars répétés, terreurs nocturnes, refus de dormir la nuit comme le jour, sommeil tourmenté ou entrecoupé...), d'anxiété, de troubles de l'alimentation en lien avec la malnutrition dont ils ont souffert en pré-adoption (carences, suralimentation, refus de manger, néophobie alimentaire),

⁵⁵ [1992] R.T.C. n° 3 et 1577 R.T.N.U. 3.

⁵⁶ COMITÉ DES DROITS DE L'ENFANT, *Observation générale n° 14 (2013) sur le droit de l'enfant à ce que son intérêt supérieur soit une considération primordiale (art. 3, par. 1)*, Doc. N.U. CRC/C/GC/14, 29 mai 2013, par. 35.

⁵⁷ *Id.*, par. 71.

⁵⁸ *Id.*, par. 72.

⁵⁹ Carolyn McLeod *et al.*, *Time to Attach : An Argument in favour of EI Attachment Benefits*, Report for Adopt4life (A4L) : Ontario's Adoptive Parents Association and the Adoption Council of Canada, 2019, p. 6.

⁶⁰ FÉDÉRATION DES PARENTS ADOPTANTS DU QUÉBEC, *Mémoire déposé à l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de l'étude du projet de loi 51, Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, 2020, p. 7.

etc. »⁶¹ Les experts en adoption s'entendraient pour recommander que les enfants adoptés devraient demeurer avec leurs parents adoptants pour une durée d'au moins un an avant de fréquenter un service de garde⁶².

Il appert ainsi que les enfants adoptés, tant ceux provenant de l'étranger que du Québec, ont des besoins spécifiques qui requièrent une présence soutenue de leurs parents dans la période d'accueil au sein de leur famille⁶³. Or, sans revenu et protection de leur emploi, plusieurs parents pourraient être contraints de retourner au travail, et ce, au détriment des besoins de leur enfant.

Comme mentionné, le projet de loi prévoit davantage de semaines lorsque l'adoption nécessite un séjour à l'étranger. Ces semaines supplémentaires tiendraient ainsi compte des besoins particuliers liés à l'adoption internationale. Toutefois, aucune disposition ne prend en considération les besoins particuliers des enfants adoptés au Québec. Pourtant, la majorité des adoptions d'enfants domiciliés au Québec concerne des enfants dont la situation a été prise en charge par le Directeur de la protection de la jeunesse dans le cadre du programme de banque mixte⁶⁴. Ces enfants ont souvent eu un parcours de vie marqué par des événements qui les ont affectés sur différents plans. Leur trajectoire de vie requiert de ce fait un accompagnement particulier de la part de leurs parents adoptants⁶⁵.

La Commission se réjouit des amendements déposés le 12 mars 2020 qui prévoient des semaines de prestations supplémentaires pour les parents adoptants et sans égard au type

⁶¹ *Id.*, p. 5-6.

⁶² *Id.*, p. 6-7.

⁶³ C. McLEOD *et al.*, préc., note 59, p. 7 et 9.

⁶⁴ Adoption au Québec, site Quebec.ca : « L'adoption en banque mixte concerne les cas d'enfants qui risquent fortement d'être abandonnés et qui sont confiés à des familles d'accueil par le DPJ en vue d'être adoptés. Dans certaines conditions prévues par le Code civil du Québec, ces enfants peuvent être déclarés admissibles à l'adoption par le tribunal. » Voir entre autres : Doris CHATEAUNEUF et Julie LESSARD, « La famille d'accueil à vocation adoptive : enjeux et réflexions autour du modèle québécois » (2015) 61-1 *Service Social* 19; Françoise-Romaine OUELLETTE, Caroline MÉTHOT et Julie PAQUETTE, « L'adoption, projet parental et projet de vie pour l'enfant. L'exemple de la Banque Mixte au Québec » (2003) 107 *Informations sociales* 66, 69.

⁶⁵ CIUSSS DE LA CAPITALE NATIONALE, *Adopter un enfant, L'adoption par le programme de banque mixte*, [En ligne]. <https://www.ciusss-capitalenationale.gouv.qc.ca/services/famille-enfants-parents/adoption-famille-accueil/adopter>

d'adoption. Ces nouvelles prestations constitueraient une meilleure reconnaissance des droits consacrés par la Charte aux parents adoptants ainsi qu'aux enfants adoptés. La Commission est en effet d'avis qu'il est nécessaire que le RQAP tienne compte des situations particulières de tous les parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants.

RECOMMANDATION 3 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi afin que le RQAP tienne compte des situations particulières de tous les parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants.

3 UNE TERMINOLOGIE PLUS INCLUSIVE

La Commission remarque que les expressions « congé de paternité » et « prestations de paternité » subsisteraient telles quelles, comme elles ne seraient pas modifiées par le projet de loi. Elle tient à souligner que cette terminologie ne reflète pas la réalité de tous les parents, notamment des mères lesbiennes qui peuvent bénéficier du congé et des prestations de « paternité », lorsque leur enfant vient au monde.

Depuis 2009, le gouvernement du Québec reconnaît l'importance de « consacrer des efforts au dépistage et à la correction des normes et des pratiques institutionnelles qui entretiennent le déni des différences basées sur l'identité ou l'orientation sexuelle. »⁶⁶ En 2011, dans le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, il prenait l'engagement « [d'a]dapter, lorsque requis, la terminologie des documents administratifs, notamment les formulaires, en fonction de la *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation* »⁶⁷ pour reconnaître les droits des couples et des parents de même sexe.

⁶⁶ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie*, 2009, p. 32, [En ligne]. https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/politiques/homophobie.pdf

⁶⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, 2011, p. 11, [En ligne]. https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/plans-actions/plan_action_homo_FR.pdf

Cette action a été reconduite dans le plan d'action actuel. Ce dernier inclut de surcroît une mesure visant à « [a]ctualiser le corpus législatif québécois pour assurer l'égalité des parents de minorités sexuelles »⁶⁸. Il est par ailleurs prévu que la documentation du RQAP et du Conseil de gestion de l'assurance parentale soit adaptée à la réalité des familles homoparentales⁶⁹. Des modifications à la terminologie dans la *Loi sur l'assurance parentale* permettraient ainsi au gouvernement d'accomplir les engagements qu'il a pris, il y a de cela plus d'une décennie, en vue de lutter contre l'homophobie et la transphobie.

La Commission reconnaît que la prise de congés parentaux par le père dans les couples hétérosexuels demeure importante du point de vue de la conciliation travail-famille des femmes et de leur droit à l'égalité⁷⁰. De plus, la création des prestations de paternité visait à encourager « une extension de la présence active des pères auprès de leur enfant dans une relation non pas unique de pourvoyeur, mais davantage affective et personnalisée »⁷¹. Ces prestations sont donc importantes en ce qui a trait au bien-être et aux droits de l'enfant. Comme mentionné, le droit à l'attention de ses parents, protégé par l'article 39 de la Charte, implique que les parents, peu importe leur sexe ou identité de genre, soient disponibles pour créer des liens affectifs avec leurs enfants⁷². La prise de congés parentaux est importante pour la création de ces liens et le bien-être de l'enfant⁷³.

Même si le parent qui n'accouche pas a droit aux prestations du congé de paternité, l'utilisation de cette expression met l'accent sur les couples et les familles hétérosexuelles, et occulte de ce fait l'existence et la légitimité des familles homoparentales, notamment. Cette exclusion hétérosexiste est de nature à porter atteinte de manière discriminatoire au droit à la sauvegarde de la dignité des parents homoparentaux, protégé par l'article 4 de la Charte. La Commission

⁶⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie, 2017-2022*, 2017, mesures 16 et 17, p. 20, [En ligne].
https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/publications/ministere/plans-actions/Plan_action_gouvernemental_lutte_contre_homophobie_transphobie_2017-2022.pdf

⁶⁹ *Id.*, mesure 20; CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, *Rapport annuel 2018*, p. 52, [En ligne].
http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/CGAP_RAG_2018.pdf

⁷⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 23, p. 4.

⁷¹ *Id.*

⁷² *B. (A. junior)*, préc., note 53; *Droit de la famille — 2076*, préc., note 52.

⁷³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 23, p. 4.

estime nécessaire dans les circonstances de réitérer l'importance de l'égalité des couples de même sexe⁷⁴.

Pour la Commission, modifier la terminologie dans la législation éliminerait l'hétérosexisme qui subsiste avec la terminologie actuelle⁷⁵. Dans d'autres juridictions, on réfère maintenant au congé de « co-parent »⁷⁶, de « co-mère »⁷⁷ ou au congé de conjoint(e)⁷⁸ dans l'objectif de représenter de manière égale la diversité des familles.

RECOMMANDATION 4 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi pour remplacer les expressions « congé de paternité » et « prestations de paternité », apparaissant au RQAP, par des termes qui reflètent mieux la diversité des parents et des familles.

CONCLUSION

La Commission salue l'objectif du gouvernement de favoriser la conciliation travail-famille par des modifications à la *Loi sur les normes du travail* et par une bonification du RQAP. Elle a cependant constaté qu'il existe des situations de discrimination systémiques fondées sur la situation de famille des travailleuses et des travailleurs. Elle réitère donc sa recommandation de

⁷⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires sur l'Avant-projet de loi instituant l'union civile des personnes de même sexe et modifiant le Code civil et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.95), 2002, p. 4.

⁷⁵ Par exemple, en Suède une nouvelle réforme des prestations parentales vise à tenir compte de toutes les formes de famille et à ne plus lier les bénéficiaires des programmes au genre des parents : MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS (Suède), *Family Leave Reform*, 2020, [En ligne]. https://stm.fi/documents/1271139/20780442/perhevapaaudistus_diat_en.pdf/2b4d2d0f-2f39-388a-7dfc-d9faf7701a17/perhevapaaudistus_diat_en.pdf; voir aussi à ce sujet : Marie-Pier PETIT, Danielle JULIEN, et Line CHAMBERLAND, « Negotiating Parental Designations Among Trans Parents' Families : An Ecological Model of Parental Identity » (2017) 4-3 *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity* 282, 294.

⁷⁶ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL, EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (Belgique), « Congé de paternité », [En ligne]. https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-paternite#toc_heading_2, (consulté le 30 avril 2020).

⁷⁷ NORWEGIAN LABOUR AND WELFARE ADMINISTRATION, « Who can receive parental benefits », [En ligne]. <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger#hvor-lenge-kan-du-fa-foreldrepenger>, (consulté le 30 avril 2020).

⁷⁸ EMPLOYMENT NEW-ZEALAND, « Types of parental leave », [En ligne]. <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/parental-leave/types-of-parental-leave/> (consulté le 30 avril 2020); FAIR WORK OMBUDSMAN (Australie), « Paid parental leave », [En ligne]. <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave> (consulté le 30 avril 2020); BUSINESS.GOV.NL (Pays-Bas), « Leave Schemes », [En ligne]. <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/> (consulté le 30 avril 2020).

modifier l'article 10 de la Charte pour y inclure comme motif interdit de discrimination le motif « situation de famille ».

RECOMMANDATION 1 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi n° 51 pour ajouter, à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la « situation de famille » aux motifs pour lesquels il est interdit de discriminer.

La Commission a par ailleurs constaté avec regret que la mesure permettant de choisir de remplacer jusqu'à deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois de retour au travail, proposé par un projet de loi précédent, n'a pas été retenue. Il s'agirait d'une mesure concrète pour lutter efficacement contre la discrimination systémique dont peuvent être victimes les parents. La Commission recommande donc de modifier le projet de loi n° 51 pour y introduire cette mesure.

RECOMMANDATION 2 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi n° 51 afin de prévoir la possibilité de remplacer deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables du RQAP par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois de retour au travail.

Dans l'objectif d'assurer le droit à l'égalité, sans discrimination, des parents adoptants et le respect des droits des enfants adoptés, la Commission considère que le RQAP doit tenir compte de leurs situations particulières. Ainsi, elle estime que les amendements déposés le 12 mars dernier qui prévoient des semaines de prestations supplémentaires pour les parents adoptants et sans égard au type d'adoption constitueraient une meilleure reconnaissance des droits consacrés par la Charte aux parents et aux enfants. C'est pourquoi elle recommande de modifier le projet de loi afin que le RQAP tienne compte des situations particulières des parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants.

RECOMMANDATION 3 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi afin que le RQAP tienne compte des situations particulières des parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants.

Enfin, la Commission tient à souligner que les expressions « congé de paternité » et « prestations de paternité » ne représentent pas la réalité de tous les parents et familles et elle recommande de les modifier par une terminologie plus inclusive, conformément aux engagements réaffirmés dans le dernier *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*.

RECOMMANDATION 4 :

La Commission recommande de modifier le projet de loi pour remplacer les expressions « congé de paternité » et « prestations de paternité », apparaissant au RQAP, par des termes qui reflètent mieux la diversité des parents et des familles.

Bureau de la présidence

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Montréal, le 5 juin 2020

Madame IsaBelle Claire
Présidente
Commission de l'économie et du travail
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
RC, Bureau RC 75
Québec (Québec) G1A 1A3
cet@assnat.qc.ca

Objet : *Projet de loi n° 51, Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*

Madame la Présidente,

Je vous transmets par la présente le mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 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*.

C'est conformément au mandat qui lui a été confié en vertu de l'article 71 de la *Charte des droits et libertés de la personne* que nous vous faisons parvenir ce mémoire.

La Commission est à votre disposition pour tout échange ou précision qui s'avérerait nécessaire.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président,



Philippe-André Tessier

PAT/cl

p. j. 1

c. c. M^{me} Louise Cameron
cet@assnat.qc.ca