



Montréal, le 23 septembre 2020

**Madame Ann-Philippe Cormier**

Secrétaire

Commission de l'économie et du travail

**Objet : Observations de l'Ordre des CRHA à propos du projet de loi n° 51**

Madame,

Dans le cadre des actuelles consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail concernant le *Projet de loi n° 51, visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, permettez-nous de vous transmettre les observations de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

L'Ordre des CRHA est en faveur de tout principe qui appuie la conciliation travail-vie personnelle. Que ce soit pour les travailleurs alors que cela leur apporte plus de flexibilité, une meilleure qualité de vie et une diminution des sources de stress ou que ce soit pour les employeurs d'un point de vue de l'attractivité et de la rétention.

L'Ordre salue notamment les mesures visant à encourager un plus grand partage des prestations parentales entre les parents. Ceci pourrait contribuer à un meilleur équilibre dans les responsabilités et la charge mentale ce qui, s'il est atteint, sera bénéfique à long terme tant d'un point de vue sociétal qu'économique. De plus, l'ajout d'une prestation partageable pour les parents-adoptants nous apparaît comme une très bonne nouvelle réduisant ainsi l'iniquité du régime face à ces derniers. De même que l'ajout de semaines de prestations exclusives dans le cas d'une naissance ou d'une adoption multiple.

Ceci étant dit et outre les derniers points, l'Ordre considère que le régime actuel, dont le fonctionnement est bien instauré, était apprécié et de façon générale, répondait adéquatement aux besoins des parents comme à ceux des employeurs. Il s'interroge donc quant à la priorité de le revoir dans le présent contexte. Notamment, l'Ordre craint que l'augmentation de la période de 52 à 78 semaines à l'intérieur de laquelle les prestations doivent être prises, engendre une source de stress et pourrait possiblement mener à des conflits en cas de mésentente entre les parties. Pour l'employeur, cela pourrait constituer un casse-tête sur le plan de la gestion et de la planification des ressources humaines. Par exemple, il est plus aisé de remplacer une ressource pour une période continue et fixe plutôt que fragmentée. Quant aux travailleurs, certains pourraient ressentir une pression pour se conformer aux attentes de l'employeur quant à la prise du congé ou bien pour devoir le convaincre de leurs préférences

Souhaitant que nos commentaires puissent trouver écho dans le cadre des travaux de la Commission de l'économie et du travail, nous vous prions d'agréer, madame Cormier, l'expression de notre considération distinguée.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manon Poirier', with a stylized flourish at the end.

Manon Poirier, CRHA  
Directrice générale  
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés