



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente  
de l'économie et du travail**

**Le mercredi 23 septembre 2020 — Vol. 45 N° 63**

Consultations particulières 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 (5)

**Président de l'Assemblée nationale :  
M. François Paradis**

---

**2020**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

|  |           |
|--|-----------|
| Débats de l'Assemblée                            | 145,00 \$ |
| Débats de toutes les commissions parlementaires  | 500,00 \$ |
| Pour une commission parlementaire en particulier | 100,00 \$ |
| Index (une session, Assemblée et commissions)    | 30,00 \$  |

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec  
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles  
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85  
Québec (Québec)  
G1A 1A3

Téléphone: 418 643-2754  
Télécopieur: 418 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:  
**[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)**

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

**Commission de l'économie et du travail**  
**Le mercredi 23 septembre 2020 — Vol. 45 N° 63**

**Table des matières**

|   |   |
|---|---|
| Auditions (suite)   | 1 |
| Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) | 1 |
| Mémoires déposés  | 8 |

**Intervenants**

M. Saul Polo, président suppléant

M. Jean Boulet  
M. Monsef Derraji  
M. Alexandre Leduc  
Mme Véronique Hivon

- \* Mme Shirley Dorismond, FIQ
- \* Témoin interrogé par les membres de la commission



Le mercredi 23 septembre 2020 — Vol. 45 N° 63

**Consultations particulières 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 (5)**

*(Onze heures quinze minutes)*

**Le Président (M. Polo) :** À l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je vous souhaite la bienvenue et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

La commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et les auditions publiques sur le projet de loi n° 51, loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation travail-famille.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

**La Secrétaire :** Oui, M. le Président. Mme Richard (Duplessis) est remplacée par Mme Hivon (Joliette).

**Le Président (M. Polo) :** Et, Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a des droits de vote par procuration?

**La Secrétaire :** Oui, M. le Président. M. Bélanger (Orford) dispose d'un droit de vote par procuration au nom de Mme Dansereau (Verchères), ainsi que M. Derraji (Nelligan) qui dispose, quant à lui, d'un droit de vote par procuration au nom de M. Leitão (Robert-Baldwin).

**Auditions (suite)**

**Le Président (M. Polo) :** Excellent. Ce matin, nous entendrons le groupe suivant par visioconférence, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, représentée par Mme Shirley Dorismond, vice-présidente, coresponsable du secteur condition féminine, et Mme Myrna Karamanoukian, conseillère syndicale. Bienvenue, mesdames.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Bonjour.

**Le Président (M. Polo) :** Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, après quoi nous procéderons à une période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter puis à commencer votre exposé.

**Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)**

**Mme Dorismond (Shirley) :** Merci, M. le Président. Bonjour, M. le ministre, et M. le député, et mesdames. Je me présente, Shirley Dorismond, vice-présidente, responsable des secteurs sociopolitique, condition féminine, solidarité, à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, la FIQ, qui représente 76 000 professionnels en soins. Et je suis accompagnée aujourd'hui par Myrna Karamanoukian, conseillère syndicale au secteur condition féminine.

Je tiens à saluer tout d'abord la volonté du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de réformer le régime d'assurance parentale. Dans quelques mois, soit en janvier 2021, la société québécoise soulignera le 15<sup>e</sup> anniversaire de la mise en place d'un régime qu'on peut qualifier d'ambitieux au moment où il avait été adopté.

Rappelons-nous, encore aujourd'hui, des pays développés comme les États-Unis ne prévoient aucune mesure pour mieux épauler les parents et les familles. Le régime que nous avons au Québec est très apprécié par les parents et la société en général. Ailleurs, il y en a même qui nous envient et aimeraient bien implanter notre régime ou quelque chose de semblable dans leur société.

La FIQ et la FIQP représentent près de 90 % de femmes. Il va donc de soi que le congé, les droits parentaux, la conciliation famille-travail-études soient des enjeux qui nous interpellent particulièrement. Dès sa création, en 1987, la FIQ s'est engagée dans cette réflexion. C'est dans cet esprit qu'elle a fait partie plus tard du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale.

Des années de travail et de représentations ont mené à la mise en place, en 2006... à la première mouture du Régime québécois d'assurance parentale, et nous en sommes très fières. Le nouveau régime a permis aux femmes nouvellement mères d'avoir une meilleure sécurité financière à la suite d'une naissance. Les pères ont aussi mieux exercé leur rôle auprès de leurs enfants grâce aux congés qui leur sont attribués. D'un point de vue de meilleure répartition de tâches et de responsabilité parentale, nous pouvons dire qu'il y a eu des avancées notables.

Par contre, près de 15 ans après son entrée en vigueur, il est certain que le RQAP doit être revu pour l'actualiser et répondre aux besoins de tous les parents, qu'ils soient biologiques ou adoptants. Le régime doit aussi refléter la diversité familiale de la société québécoise en utilisant un langage plus inclusif ou en précisant la définition de «parent». De cette manière, tous les types de familles au Québec s'y retrouveraient.

J'aimerais préciser que nos recommandations s'inspirent largement du mémoire présenté hier en commission parlementaire par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail au nom d'une trentaine de groupes de femmes, d'organismes communautaires et d'organisations syndicales.

• (11 h 20) •

La particularité, et je dirais même la force, du régime québécois en matière d'assurance parentale est sans aucun doute son caractère flexible. Le ministre a exprimé à plusieurs reprises le fait que les dispositions dont nous discutons aujourd'hui ont été réfléchies dans un objectif d'instaurer un dialogue entre les parents. Du point de vue des fédérations, plus on assure la flexibilité du régime, plus on incite les parents à discuter et à convenir entre eux des modalités de partage qui répondent aux besoins de leur famille.

Cette notion de flexibilité revêt un caractère particulièrement important pour les professionnelles en soins. En effet, comme vous le savez, elles travaillent en grande majorité dans des centres d'activité 24/7. Cela entraîne des conditions de travail particulières : sur différents quarts de travail, des quarts de 12 heures et une fin de semaine sur deux. Vous avez aussi certainement toutes et tous entendu parler du temps supplémentaire obligatoire trop souvent vécu par nos membres. Cela entraîne bien évidemment des défis supplémentaires en matière de conciliation famille-travail. C'est pourquoi nous saluons les objectifs de l'article 16 du projet de loi que vous avez présenté.

Pour nous, la prolongation de la prise des prestations parentales jusqu'à 78 semaines est toutefois insuffisante, et nous recommandons donc de prolonger cette période jusqu'à 104 semaines. Nous croyons fermement que l'augmentation de ce délai directement à même une loi sociale aura un impact favorable, considérable sur la conciliation famille-travail des professionnelles en soins, mais aussi sur celle de toutes les femmes, et notamment celles des travailleuses non syndiquées. Encore près de 60 % des travailleuses du Québec ne sont pas assujetties à une convention collective. La Loi sur les normes du travail prévoit seulement deux jours de congés payés pour remplir des obligations familiales.

Or, pour ces femmes qui n'ont pas toujours les moyens de réduire leur rémunération, cet assouplissement du Régime québécois d'assurance parentale ferait réellement une différence dans leurs possibilités de conciliation famille-travail. Il est aussi très important pour la FIQ et la FIQP que le ministre soit clair sur les faits que les modalités de suspension ou de fractionnement des prestations doivent être la prérogative des parents uniquement.

Comme vous le savez, la FIQ et la FIQP représentent des professionnelles en soins qui ont été aux premières loges pour faire face à la pandémie de la COVID-19. Bon nombre d'entre elles ont écourté leur congé parental pour prêter main-forte au réseau de la santé durement fragilisé. Nous désirons saluer leur solidarité et leur dévouement, mais soumettons à la fois à votre attention qu'en aucun cas les nouveaux parents ne devraient subir une quelconque pression pour écouter leur congé parental. La FIQ et la FIQP souhaitent aussi souligner la force de caractère flexible dans le délai de paiement des prestations de maternité.

Donc, l'article 3, tel que proposé, prévoit une prolongation de deux semaines. Nous souhaitons toutefois soumettre à votre attention qu'une prolongation de sept semaines, soit faire passer de 18 à 25 semaines, du délai de paiement de ces prestations répondrait davantage à cet objectif de flexibilité. Il faut garder en tête que chaque naissance est un cas d'espèce. Les scénarios quant à la venue d'un enfant sont infinis et nécessairement imprévus, et, en ce sens, étendre le délai de paiement de prestations répond davantage à la plupart des événements qui peuvent se produire. À titre d'exemple, l'enfant a une naissance prématurée survenue à l'intérieur d'une période de congé annuel de la mère. Dans un tel cas, un délai de 25 semaines permettrait à la mère de ne pas être pénalisée d'un accouchement avant terme.

Finalement, nous saluons la volonté du législateur de bonifier le régime en place en vue de favoriser une plus grande répartition de congé parental entre les deux parents. Nous partageons le constat que l'implication soutenue des deux parents est fondamentale tant pour le développement du sentiment de compétence parentale des deux parents, pour le développement de l'enfant ainsi que pour une répartition plus équitable de la charge mentale et de la satisfaction au sein du couple.

Toutefois, nous croyons que seuls les parents doivent déterminer les modalités de partage de congé parental. Ainsi, nous accueillons favorablement la bonification de quatre semaines proposée à l'article 30 du projet de loi, mais nous estimons que celle-ci doit être accompagnée, dès qu'il y a un partage entre les deux parents, sans égard au nombre de semaines prises par chacun des parents...

Et, en terminant, nous estimons que le projet de loi n° 51 comporte plusieurs mesures qui seront bénéfiques et précieuses pour les nouvelles familles, et c'est pourquoi nous vous recommandons que celui-ci soit adopté dans les plus brefs délais. Merci de votre attention.

**Le Président (M. Polo) :** Merci, Mme Dorismond. Est-ce que... Donc, nous vous remercions pour votre exposé. Nous allons maintenant débiter la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

**M. Boulet :** Oui, merci, M. le Président. Merci de la qualité de la présentation, Shirley et Myrna. On est bien heureux de vous accueillir et que vous reflétiez les préoccupations d'un nombre aussi important de personnes qui sont membres de la FIQ, et les femmes y sont de manière prépondérante.

J'aime bien l'approche, la nature de vos recommandations. Je pense que, sur les objectifs, on s'entend. C'est un régime dont on peut être fiers. Puis je salue d'ailleurs les implications de la FIQ dans l'histoire de ce régime-là et dès l'origine, parce que, depuis 2006, ça fait partie de la politique familiale du Québec, dont on peut être des ambassadeurs heureux. Et je pense que, quand on fait des comparaisons à l'échelle internationale, on se situe vraiment très bien.

Quand vous réferez, Shirley, à la flexibilité — d'ailleurs, c'est dans le titre du projet de loi — on veut accroître la flexibilité dans une perspective d'améliorer la conciliation travail-famille. J'aime bien le lien de causalité que vous établissez entre la flexibilité et le dialogue. Plus il y a de la flexibilité, plus ça favorise le dialogue. Ça, ça m'apparaît relativement important de le mentionner.

L'étalement, bon, c'est sûr que vous prêchez en faveur de 104 semaines, certains prêchent pour le statu quo. On est allés à 78 semaines. Je pense que c'est un bel équilibre. Je veux mentionner que vous faisiez référence à... il faudrait que ce soit une prérogative de la personne, du parent ou des parents, mais c'en est une, prérogative. On a un droit d'étalement jusqu'à 78 semaines. Dans le cas du congé de maternité, c'est de 18 à 20 semaines. C'est le moment où le congé parental est pris qu'il doit être convenu avec l'employeur. Puis vous comprendrez que c'est dans l'intérêt des parties de convenir du moment, parce que ça ne peut pas être pris à la seule discrétion de la personne ou au seul moment que la compagnie le souhaite. Je pense qu'en pratique ce dont j'ai témoigné, c'est qu'il y a des dialogues aussi entre les parties, mais d'avoir cette marge de manoeuvre additionnelle là, je pense que ça va être relativement dans l'intérêt de tout le monde.

Donc, on a le droit de fragmenter. C'est une prérogative, mais, quant au moment, ça, je pense qu'il faut continuer d'encourager la discussion entre l'employé et l'employeur. D'ailleurs, souvenez-vous, je pense que c'est important de le rappeler, durant la pandémie, on a permis à des personnes en congé parental qui n'avaient pas le droit — vous vous souvenez de ça, Shirley — d'étalement plus que 52 semaines de revenir sans être pénalisées pour encourager le retour au travail de personnes, de travailleurs, travailleuses de la santé, pour venir prêter main-forte à leurs collègues, et il y en a à peu près 400 au Québec qui s'en sont prévalu. Ça fait que j'ai trouvé que c'était relativement intéressant.

Je vais vous demander, à ce stade-ci, là, parce que j'ai d'autres commentaires puis d'autres questions, est-ce que... vos commentaires sur les revenus concurrents, la possibilité maintenant d'obtenir une exemption qui est l'équivalent de la différence entre le revenu hebdomadaire et la prestation de maternité ou parentale. Est-ce que vous aviez un commentaire particulier, Shirley ou Myrna, à nous faire là-dessus?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Vous m'entendez? Oui, en fait, le 25 %... C'est le 25 % que vous parlez...

**M. Boulet :** Oui, actuellement, c'est 25 %.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, c'est ça.

**M. Boulet :** Mais on augmente l'exemption pour permettre aux personnes de revenir progressivement au travail ou de travailler à temps partiel sans être pénalisées, parce que, là, dès que tu avais 25 % du montant de ta prestation, tu étais coupé.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, en fait, on croit que, vraiment, c'est bien, puis c'est vrai que le 25 %, ça mettait un frein, tu sais, pour le retour au travail. Mais, pour les femmes vulnérables, les statuts particuliers, oui, tu sais, aller chercher un montant, on trouve ça très positif pour elles, mais sauf que, dans notre cas, pour nos membres, c'est moins une obligation, parce qu'on a la convention collective. Donc, on préférerait laisser d'autres groupes vous parler de tout ça.  
• (11 h 30) •

**M. Boulet :** Oui. En même temps, même si on est en milieu syndiqué, les conventions n'empêchent pas qu'il y ait des besoins qui peuvent être comblés par des personnes qui bénéficient des prestations du RQAP et qui, donc, acquièrent un droit additionnel leur permettant de travailler, particulièrement en contexte de pénurie de main-d'oeuvre, puis ça s'applique aussi pour le consentement de l'employeur. Quant aux périodes d'étalement, je pense que ça donne une souplesse et ça fait comprendre aux personnes qui bénéficient du RQAP qu'ils vont pouvoir effectivement utiliser leur prérogative d'étalement.

J'apprécie aussi beaucoup vos commentaires sur, évidemment, que le père doit s'investir plus, puis vous êtes d'accord avec le quatre semaines, qui est une mesure incitative. Ce que vous mentionnez cependant, c'est qu'il y ait partage, mais indépendamment du nombre de semaines, alors que nous, on dit, dans le projet de loi, si les deux partagent un minimum de 10 semaines, les deux parents ont accès à un quatre semaines additionnelles. C'est important de redire que, depuis 2006, le nombre de semaines de prestations RQAP prises par les pères n'a pas augmenté mais pas du tout depuis 2006, puis c'est resté à neuf semaines, puis ça, ça inclut les cinq semaines du congé de paternité. C'est cinq fois moins que les mères. Imaginons-nous l'écart. Puis ça, c'est dans les dernières années où on a l'impression qu'on est dans un environnement très progressiste, mais c'est encore une minorité. Les mères, en moyenne, elles ont pris 45, 46 semaines depuis 2006.

Ça fait que c'est, je pense, un contournable humain et social que d'encourager les pères à s'investir plus puis à ce qu'il y ait un partage qui est plus équitable. Et c'est dans cet esprit-là qu'on s'est dit : Il faut que les parents dialoguent, il faut qu'ils discutent. Puis j'aime bien, là, puis je reviens à votre commentaire initial : Plus c'est flexible, plus il y a du dialogue. Donc, dialoguons... Il faut qu'il y ait une communication sur le partage le plus équitable possible et il y a un incitatif qui leur permet aussi de le faire au-delà de l'aspect de flexibilité, puis ça donne aussi une légitimité additionnelle auprès des employeurs qui sont moins ouverts à ce qu'il y ait des prises de congé parental parmi les hommes, et donc ça a un effet aussi positif sur la possibilité.

Qu'est-ce que vous pensez là-dessus? Est-ce qu'on peut envisager que ça puisse, une mesure comme celle-là, avoir un certain effet positif sur un retour au travail à temps partiel ou un retour au travail pendant les certaines périodes de temps des femmes? Shirley, je ne sais pas ce que vous... Avez-vous un commentaire sur ce point?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, en fait, je vais vous expliquer mon... pourquoi qu'on recommande le quatre semaines seulement. Pour nous, offrir quatre semaines est la seule condition qu'il y ait un partage entre les deux parents. C'est une façon pour conjuguer la flexibilité puis l'incitatif. Nous demeurons convaincus que les parents sont les mieux placés pour convenir d'un partage qui réponde à leur réalité propre, mais nous partageons le constat qu'il y a encore une proportion trop faible de pères qui se prévalent d'une portion de congé parental. Comme vous le dites, il y a seulement 37 % des pères qui prennent le congé parental en ce moment.

Toutefois, nous estimons que la condition de la prise de 10 semaines est assez loin du choix effectué par la majorité des familles au Québec en ce moment, et on pense que ça braquerait plusieurs d'entre elles. Nous croyons aussi qu'il y a un changement sociétal à faire, qu'insérer le quatre semaines en ce moment, ça serait un cheminement à faire tranquillement dans la société québécoise pour savoir... Tu sais, je pense que le constat est déjà là. Le constat est déjà là, il y a déjà 37 % des pères qui partagent le congé parental, et on pense que de mettre tout de suite le quatre semaines, on a plus de chance d'atteindre... si les familles du Québec cheminent à leur rythme sur cette question.

**M. Boulet :** Moi, j'ai exactement la même approche de faire, tu sais... puis un changement sociétal, ça doit s'opérer de façon graduelle, et je pense que l'incitatif atteint mieux cet objectif-là que... par exemple, il y en a des groupes qui disent : Augmenter les congés de paternité, il y aurait un effet peut-être plus immédiat, alors que l'incitatif, suite à un partage, il y a un effet tout de même, mais il est beaucoup plus progressif dans le temps. Je pense que je vous rejoins là-dessus.

Mais quand vous dites : Indépendamment du partage fait par les deux... Tu sais, il y a beaucoup d'études qui disent... puis ça, il y a une perception, dans la société, chez les parents, particulièrement les papas, que le parental appartient à la mère. Et donc il faut, si on veut engendrer un changement de culture ou de pensée ou combattre cette perception-là, il faut que notre réforme contienne un incitatif qui est important à cet égard-là.

Est-ce que vous avez, de votre côté, chez vos membres, par exemple, des témoins qu'elles ont l'impression que le parental leur appartient et que le père a l'impression opposée?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Bien, dans le témoignage, je vous dirais que... À notre avis, tu sais, les congés de paternité, paternité, parental, ils n'ont pas la même vocation, dans les témoignages, et nous croyons vraiment réellement qu'il y a peut-être un coercitif à faire sur le congé parental. Mais les statistiques démontrent souvent que le congé parental est vraiment destiné à la mère, tu sais, c'est dans les moeurs, mais, tu sais, il y a toutes sortes d'exemples, là, et si la mère décide d'allaiter l'année au complet, ça laisse un petit moins de place pour le père.

Donc, c'est pour ça que je pense que chaque famille a décidé, par leur choix familial, de décider de partager ou pas, mais je pense aussi qu'il y a des pères qui veulent s'investir comme la mère veut s'investir. C'est partagé, mais ça dépend de leur choix familial.

**M. Boulet :** O.K. Dans le... Vous soumettez que le vocabulaire qui est utilisé dans la loi devrait être plus inclusif, puis là-dessus vous avez raison, mais je veux simplement vous rassurer que, dans son application, le régime, il est totalement inclusif, il est totalement respectueux de l'homoparentalité, de tout ce que nous vivons dans notre société. Donc, si c'est deux mamans, les mêmes droits vont pouvoir être exercés. Dans l'application normative, on aboutit au même résultat quant au nombre de semaines, au calcul, bien sûr, et au montant de prestations. Ça fait que je veux vous rassurer sous cet aspect-là. Moi, j'ai pris plusieurs exemples, là, plusieurs scénarios et, constamment, j'étais rassuré que, dans l'application, le vocabulaire n'avait pas d'impact.

Ceci dit, je suis assez d'accord parce que quand on a commencé à travailler le projet de loi, je me disais : Pourquoi on utilise «prestations»? Tu sais, on dit : Le père, la... tu sais, mais ça, c'est peu utilisé dans la loi, pas beaucoup de fréquence d'utilisation de ces concepts-là, et on fait parallèlement une révision du droit familial au Québec et toutes les règles de filiation vont être revues pour tenir compte des nouvelles réalités humaines et sociales que nous vivons. Ça fait que je pense que c'est important de le dire en commission parlementaire, il n'y a pas d'enjeu pratique, puis si jamais il y avait eu un enjeu pratique, on en aurait entendu parler. Puis dans tous les groupes qui sont venus en consultation, il n'y en a pas un qui a soulevé que, dans la pratique, il y avait eu une problématique, notamment sur l'homoparentalité ou quelque cas pratique que ce soit.

Ça fait que je pense qu'on va l'actualiser, le corpus législatif québécois, mais il y a une égalité des parents, des minorités sexuelles ou des... peu importe le type de sexualité qui est vécue, et les publications, les formulaires, les brochures du RQAP en tiennent compte et seront modifiés au besoin parce qu'il y a possibilité de changements, de nouvelles réalités. Et donc il faut que les concepts juridiques soient respectueux de la réalité vécue sur le terrain pour bien informer puis servir tout le monde de façon adéquate.

Si j'ai le temps, peut-être, une dernière question : Si vous aviez un projet pilote à suggérer, lequel proposeriez-vous?  
• (11 h 40) •

**Mme Dorismond (Shirley) :** Lequel? Je crois, comme le mémoire de Mme Ruth Rose, on irait dans le même alignement qu'elle propose, soit les mères monoparentales ou les femmes qui sont étudiantes.

**M. Boulet :** Ah! c'est une bonne idée. Merci beaucoup à vous deux puis salutations à la FIQ pour son engagement, puis son implication, et votre présence aussi. Merci.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Merci.

**Le Président (M. Polo) :** Merci beaucoup. Maintenant, je cède la parole au porte-parole de l'opposition officielle.

**M. Derraji :** Merci, M. le Président. Merci à vous deux pour l'excellent rapport, les recommandations. Donc, ça nous éclaire par rapport à plusieurs points. Première remarque : Vous représentez un groupe très important au niveau de la pandémie, surtout présentement.

Ma première question... j'ai posé la même question la semaine dernière à l'APTS : Comment ça va?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Mais je ne sais pas si vous avez beaucoup de temps, mais...

**M. Derraji** : Je l'ai pour vous.

**Mme Dorismond (Shirley)** : Parfait. Écoutez, il y a beaucoup eu d'annonces de sit-in et de départs massifs qui ont fait la démonstration à quel point ça va mal, et ça, à la grandeur de la province, et je pense que l'ensemble de la députation devrait être préoccupée comme nous, nous sommes par tous les bris de service aux soins intensifs, aux milieux urbains, comme vous avez vu à Gatineau la semaine dernière. Et effectivement, nos membres donnent tout ce qu'elles peuvent pour faire face à la pandémie depuis le mois de mars. Elles sont réellement exténuées. Maintenant, la deuxième vague est à nos portes. Nous aurons vraiment tous besoin plus que jamais d'elles.

Je suis ici aussi aujourd'hui pour parler, entre autres, là, de discuter de la conciliation famille-travail, ça fait que je ne peux pas passer sous silence l'impact qu'a eu... des arrêtés 007 sur la vie familiale et les possibilités de conciliation famille-travail dans les derniers mois. Comment on organise la vie familiale lorsqu'on est réputé être disponible sept jours sur sept pour tous les quarts de travail? Le traitement qu'a réservé le gouvernement aux professionnels en soins a été très dur et fragilisé... en sorte que les professionnels en soins, c'est tout le réseau de la santé que ça rend vulnérable.

On nous a envoyés au front sans équipement, la peur au ventre, devant cette impuissance et constamment de nous... la peur de ramener ça dans nos familles. Vous n'avez aucune idée comme cela nous viole psychologiquement et physiquement de ne pas pouvoir réussir de prodiguer des soins de façon sécuritaire et de qualité. C'est vraiment la raison de notre métier. Ça n'a pas été facile, et on... mais la fédération est prête à émettre des solutions et on est prêtes à soigner la population.

**M. Derraji** : Bien, merci. Continuez votre beau travail, le Québec a besoin de vous.

**Mme Dorismond (Shirley)** : Merci.

**M. Derraji** : Le Québec a besoin de vous. Les Québécois ont besoin de vous. On voit l'impact de la pandémie sur l'ensemble de la population. Et continuez votre beau travail même si c'est difficile. Notre travail en tant qu'opposition, c'est suivre les actions du gouvernement par rapport aux mesures prises au niveau de la santé, et je peux vous assurer, au nom de notre formation politique, qu'on va continuer ce combat parce que vous êtes sur la première ligne.

**Mme Dorismond (Shirley)** : Merci.

**M. Derraji** : Pour éviter qu'on passe à d'autres... je dirais, à rajouter d'autres problèmes, je vais focuser mes questions sur la conciliation travail-famille, parce que, s'il y a un enjeu majeur où la pandémie a dévoilé... c'est l'impact sur nos professionnels de la santé. Aujourd'hui, vous avez une occasion en or de revoir, dans le projet de loi n° 51, la conciliation travail-famille.

J'ai lu avec grand intérêt vos recommandations et je vous invite à la page 4, où vous basez votre argumentaire sur l'augmentation de 104 semaines. C'est pour fractionner selon leurs besoins, et vous dites : «Ils n'auraient pas ainsi à prendre des congés sans solde ou autre pour être auprès de leurs enfants.» Bon, si on prend le contexte de la pandémie maintenant, ça s'applique absolument à situation actuelle. Est-ce que j'ai bien compris le sens de votre proposition d'aller à 104?

**Mme Dorismond (Shirley)** : Oui, exactement. Cela peut vraiment avoir un impact considérable sur le maintien des femmes au travail. La flexibilité avec laquelle on pourrait moduler les congés afin de répondre à leurs propres besoins est un réel avantage. Il faut comprendre que la charge mentale reliée au travail du «care» ajoute à la charge mentale, à laquelle elles doivent s'acclimater... des nouveaux parents, peut être très lourde. Nos membres subissent une pression énorme au travail combinée aux conditions de travail qui sont de plus en plus difficiles. Si on ajoute à cela toute la responsabilité parentale, cela vient alourdir vraiment la charge mentale. Donc, leur permettre de fractionner le congé parental dans un délai allant jusqu'à 104 semaines, ça peut vraiment alléger cette charge mentale là qu'elles subissent.

**M. Derraji** : Je vous comprends, et vous avez vraiment des arguments solides par rapport, à ce point de vue... les membres que vous représentez.

Un autre point qui est venu hier de la part de plusieurs groupes, on parle souvent de la première année, mais il y a un certain... quelques membres de quelques groupes, ils nous ont dit : Écoutez, est-ce qu'on peut avoir une banque de congés partageables à la deuxième année de naissance de l'enfant? C'est là, on revient au travail... si je me mets dans la peau de vos membres, on revient au travail, on doit dealer avec la garderie, avec la première maladie, deuxième retrait, appel de CPE, appel de la garderie, donc c'est là une autre adaptation. Je rajuste tout ce que vous venez de dire par rapport à l'aspect des travailleuses dans la santé. Est-ce que c'est quelque chose qui, selon vous, est une bonne idée pour les gens qui travaillent au niveau du réseau de la santé ou bien les membres que vous représentez?

**Mme Dorismond (Shirley)** : Oui, selon notre recommandation... et c'est pour ça qu'on dit que le quatre semaines... donc, sans toucher, là, le partage du 10 semaines, c'est là qu'on ne veut pas partager le 10 semaines, on dit plus de partager le quatre semaines, parce que nous constatons... comme la prise du 32 semaines du congé parental pris par la mère semble vraiment être ancrée dans les moeurs, surtout pour nos professionnels en soins, mais la prolongation de ce congé-là peut tendre à changer les mentalités à cet effet-là. Ça fait que, là, nous croyons toutefois que les changements de mentalité prennent du temps à s'opérer. C'est pour ça qu'on voulait aller plus en théorie de petits pas pour changer un peu la mentalité des employeurs, et tout ça, et la société en général.

**M. Derraji :** Je suis très d'accord avec vous par rapport à ça, par rapport à la théorie des petits pas, parce que vous n'êtes pas le premier groupe, donc il vaut mieux aller... Surtout, vous avez évoqué... bien, changer la mentalité des employeurs, parce que là il y a les 32 semaines, il y a les cinq semaines pour les parents, mais, pour vous, que la maman renonce, la mère renonce à quelques semaines pour avoir les quatre semaines de bonus, pour vous, vous voyez ça d'un bon oeil.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, c'est ça. Bien, en fait, il ne faut pas faire fi à... comme le conseil de statut de la femme qui est venu vous dire qu'il y a 2 200 femmes monoparentales, sans père. Tu sais, nous aussi, on vit ça, là, dans le réseau de la santé, il y a des femmes monoparentales qui n'ont pas de père. On ne peut pas voir... enlever complètement ce partage-là. Elle va partager avec qui? On trouvait ça aussi... Si elle n'a rien à partager, donc, elle n'aura pas non plus les quatre semaines supplémentaire.

Ça fait que nous, on ne voulait pas vraiment rentrer là-dedans parce qu'aussi nos membres, que nous représentons, sont aussi monoparentales, dans certains cas, ou ils sont séparés, ils sont seuls. Donc, avec tout ça, concilié avec la surcharge de travail et tout, on préférerait d'instaurer le quatre semaines malgré qu'il n'y ait pas de condition. On ne veut pas qu'il y ait de condition parce qu'il y a plusieurs statuts chez nos membres.

**M. Derraji :** Là, je veux une réponse sincère. Là, on veut faire changer les mentalités, que le père... bien, en fait, qu'il y ait plus d'investissement, au sein de la cellule familiale, des pères. Vous avez dit la théorie des petits pas. Pensez-vous que ce qu'on se donne aujourd'hui va nous permettre d'avoir une meilleure implication des pères au sein de la cellule familiale, et, de facto, avoir un retour des femmes sur le marché du travail, et que le père joue son rôle aussi au sein de la cellule familiale?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Bien sûr, si vous prenez notre recommandation.

**M. Derraji :** Vous pouvez la répéter au ministre, hein?

**Mme Dorismond (Shirley) :** J'ai dit : Bien sûr, si vous prenez notre recommandation de quatre semaines.

**M. Derraji :** O.K. Excellent. L'autre recommandation que j'ai devant moi, c'est la recommandation 3, où vous demandez d'accorder un prolongement du délai de paiement des prestations de maternité de sept semaines, donc de passer de 18 à 25 semaines. Donc, pourquoi 25? Je sais que vous ajoutez un sept semaines, mais pourquoi le 25 semaines?  
• (11 h 50) •

**Mme Dorismond (Shirley) :** Bien, nous saluons l'augmentation jusqu'à 20 semaines, mais nous croyons vraiment que le 25 semaines couvrirait tous les imprévus pour un accouchement prématuré, et la mère qui accouche prématurément aurait une raison valable de reporter ses vacances, par exemple. On comprend, accoucher prématurément, des fois, c'est une surprise, mais ça a un effet et un impact sur la santé et sur la santé du bébé, et psychologiquement, je ne pense pas qu'une mère, pendant qu'elle accouche prématurément, va réfléchir à appeler son employeur. Elle n'est pas là-dedans, là, elle est vraiment sur son bien-être à elle et sur le bien-être de l'enfant.

Ça fait que nous, on pense que, vraiment, ça enlèverait un stress financier qu'elle pourrait avoir, mais, en même temps, le 25 semaines, ça couvrirait tout l'imprévu... qu'un accouchement prématuré pourrait arriver.

**M. Derraji :** Et donc vous ciblez vraiment les accouchements prématurés. Parlons des monoparentales... hein?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, c'est ça, mais ça peut être prématuré, ça peut être une séparation subite et... tu sais, ça peut couvrir tous les imprévus.

**M. Derraji :** Oui, tout imprévu. Parlons des monoparentales. La suggestion était que le parent avec l'enfant pourrait récupérer les semaines du parent qui ne l'utilise pas. Est-ce que vous êtes d'accord avec cette proposition?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, bien sûr.

**M. Derraji :** O.K. Bien, merci beaucoup, et mes salutations à vos membres, et continuez votre beau travail. Merci.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Merci à vous.

**Le Président (M. Polo) :** Merci. Je cède maintenant la parole au porte-parole du deuxième groupe d'opposition.

**M. Leduc :** Merci, M. le Président. Bonjour à vous deux. Également, merci pour votre travail, c'est inspirant. Il se cristallise vraiment un consensus, là, à travers les audiences qu'on termine aujourd'hui avec vous, qui se positionne quand même en défaveur envers la solution du ministre, là, du partage de 10 semaines pour en obtenir quatre. On partage tous l'objectif, bien sûr, mais vous êtes la dernière organisation qu'on va entendre, et de tout ce qu'on a entendu, je pense qu'il y en a une seule, organisation, qui a soutenu clairement la proposition du ministre. Toutes les autres se sont dit en défaveur. Bien sûr, on partage l'objectif, mais pas la méthode ou le chemin choisi par le ministre. Donc, j'espère qu'il l'entendra quand on sera rendus en étude détaillée.

Je voulais parler aussi de votre recommandation n° 2, qui est assez intéressante, assez pointue, là, puis qui parle de flexibilité. Mon collègue vient de référer aux discussions qu'on a eues alentour des congés partageables, et certains ont proposé, donc, de pouvoir prendre le RQAP, et de le prolonger, et d'en faire des congés familiaux. D'autres disaient : On devrait y aller par la LNT et de faire que les 10 congés familiaux prévus soient rémunérés plutôt que les deux, comme ce l'est actuellement. Est-ce que votre recommandation s'inscrit dans cette idée-là ou c'est quelque chose d'un peu différent?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Non, ça se lit de la même façon.

**M. Leduc :** Voulez-vous élaborer un peu sur la recommandation n° 2?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui. En fait, dans le fond, qu'est-ce qu'on veut, c'est vraiment avoir un impact considérable. Donc, soit on... Pour vraiment maintenir la femme au travail, on veut avoir une flexibilité pour laquelle elle peut moduler ses congés. On veut que ça réponde à ses besoins réellement plus davantage et on veut vraiment diminuer la charge mentale reliée au travail, à la surcharge de travail que nos professionnelles vivent en ce moment.

**M. Leduc :** Parfait, merci. Et, par rapport entre le choix d'y aller par la LNT ou par utiliser le RQAP pour les congés familiaux, est-ce que vous aviez une préférence?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Bien, en fait, quand on intègre dans une loi sociale, on trouve que c'est plus flexible dans ce sens-là et ça permet mieux une discussion favorable avec l'employeur. Donc, l'intégrer dans une loi sociale, c'est plus favorable.

**M. Leduc :** Donc, ce que je comprends, c'est RQAP que vous favorisez?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui, oui.

**M. Leduc :** Parfait. Mais en terminant, peut-être, je ne sais pas combien de secondes il me reste...

**Le Président (M. Polo) :** Cinq.

**M. Leduc :** Cinq? Bon, vous proposez l'adoption immédiate ou de reporter, comme certains groupes patronaux l'ont suggéré?

**Mme Dorismond (Shirley) :** Ah! adoption immédiate.

**M. Leduc :** Ça marche. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Polo) :** Merci. Je cède maintenant la parole à la porte-parole du troisième groupe d'opposition.

**Mme Hivon :** Merci beaucoup, M. le Président. Merci à vous deux pour votre excellente présentation et votre travail absolument crucial à tous les jours de notre vie au Québec.

Donc, je vais continuer sur le même thème, la question de la flexibilité. Donc, vous parlez de fractionner en semaines. Certains nous disent que ce serait intéressant de pouvoir, donc, profiter de l'occasion de cette réforme pour avoir un certain nombre de journées de congé mobiles dans les années qui suivent, là, le retour au travail, donc, par exemple, dans les premières années qui, on le sait, sont très exigeantes en termes de conciliation travail-famille.

Est-ce que vous avez une recommandation précise? Par exemple, certains nous disaient l'ajout de 10 à 20 jours mobiles dans les deux, trois, quatre premières années, donc, qui vont suivre le retour au travail.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Oui. Bien, pour nous, bon, c'est vrai que les enfants tombent malades, le zéro à deux ans, on dit beaucoup que c'est superimportant pour le développement de l'enfant. Ça fait que je suis tout à fait d'accord avec ce que vous dites, mais la prolongation de la prise de congé jusqu'à 104 semaines vient simplement protéger la rémunération, hein, de la prise de congé des travailleuses. Dans notre convention collective, ça prévoit aussi d'ailleurs la possibilité de prendre des congés partiels sans solde sur une période maximale de deux ans.

Donc, ce que nous demandons aujourd'hui, c'est d'étendre ce droit à toutes les nouvelles familles admissibles et au RQAP et que ces familles-là puissent avoir au moins l'option d'étendre leur prestation jusqu'à ce congé partiel sans solde.

**Mme Hivon :** O.K. Donc, vous n'avez pas de demande précise au-delà de l'idée de l'étendre sur une période de deux ans.

**Mme Dorismond (Shirley) :** Non, c'est ça.

**Mme Hivon :** O.K., parfait. Puis pour bien, bien comprendre la question du partage du congé parental, je comprends que vous êtes d'accord avec l'idée d'un incitatif de quatre semaines, mais vous voulez que ça s'applique dès lors qu'il pourrait y avoir une seule semaine, par exemple, de prise du congé parental par le père, donc de ne pas mettre de limite, ne pas mettre de seuil minimal pour que ce quatre semaines-là puisse être additionné. Est-ce que c'est ça?

**Mme Dorismond (Shirley)** : Bien, en fait, on ne veut pas qu'il y ait de condition. On veut avoir l'incitatif de quatre semaines, puis à la seule condition du quatre semaines, c'est qu'il y a un partage entre les deux parents, de façon de... la flexibilité puis l'incitatif.

**Mme Hivon** : Mais concrètement, vu que ça se calcule en semaines, ça veut dire dès lors qu'il y aurait une semaine du congé parental prise par l'autre conjoint.

**Mme Dorismond (Shirley)** : Exact.

**Mme Hivon** : Et est-ce que cette prise-là pourrait être en même temps que la mère ou...

**Le Président (M. Polo)** : Mme la députée, votre temps... malheureusement, oui.

**Mme Hivon** : Je n'ai plus de temps. Bon, on s'essaie toujours, mais je n'ai plus de temps. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Polo)** : Merci. Je vous remercie pour votre contribution à nos travaux.

#### **Mémoires déposés**

En terminant, je dépose les mémoires des organismes non entendus.

La commission ayant accompli son mandat, on ajourne ses travaux sine die. Merci.

*(Fin de la séance à 11 h 57)*