



GUIDE D'ANIMATION

Les droits parentaux



Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.



LE CONTEXTE

Le régime des droits parentaux des conventions collectives vise à protéger l'emploi du nouveau parent pendant une absence entourant la venue d'un enfant, à assurer sa sécurité financière et à éviter que sa parentalité entraîne des préjudices quant à sa situation d'emploi.

Les droits parentaux prévus à nos conventions collectives sont l'ensemble des droits découlant de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ils sont également encadrés par la *Loi sur l'assurance parentale* et la *Loi sur les normes du travail*.

Les droits parentaux tels qu'on les connaît aujourd'hui ont été obtenus au fil de nombreuses luttes et de rondes de négociation (consultez l'annexe 1). C'est grâce au travail acharné des grandes organisations syndicales, dont celui de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) tout particulièrement, que ce chapitre des conventions collectives est devenu ce qu'il est aujourd'hui.

Il ne faut toutefois rien tenir pour acquis et rester vigilants afin de maintenir un régime de droits parentaux adéquat et équitable pour toutes et tous.



NOTRE DEMANDE

Afin de mieux comprendre nos revendications en matière de droits parentaux, vous trouverez ci-dessous une brève description de chacun des éléments prévus à nos conventions collectives, pour lesquels nous proposons des améliorations. Il peut s'agir de congé ou bien de bénéfice y étant associés.

Congés spéciaux pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse

- **Nous revendiquons un élargissement des motifs admissibles aux congés spéciaux pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse, ainsi que la bonification du nombre de jours de congé sans perte de traitement.**

Actuellement, la personne salariée a le droit de s'absenter pour les visites liées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par

un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Pour ces visites, la personne salariée bénéficie de congés spéciaux sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.



Un élargissement des motifs admissibles permettrait de recourir aux congés spéciaux, notamment dans le cadre d'une procréation assistée ou lorsque la personne doit effectuer un long déplacement pour avoir accès à des services médicaux.

Congé de maternité

- **Nous demandons que les personnes salariées mises à pied de façon cyclique ou ayant une fin de contrat puissent suspendre leur congé, afin de pouvoir le reprendre à leur retour au travail sans que ces semaines ne soient déduites.**

Le congé de maternité est réservé à la mère donnant naissance à un enfant. Il est d'une durée de 21 semaines pour les cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Sa répartition appartient à la personne salariée, mais doit nécessairement comprendre la journée de l'accouchement. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée par l'employeur pendant ce congé.

Pour certains emplois, le moment où le congé de maternité est pris dans l'année civile crée une iniquité entre les personnes salariées en les privant de la totalité de leur congé. Nous souhaitons que l'ensemble des personnes salariées ait droit au même nombre de semaines d'indemnités de congé de maternité versées par l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption (cinq jours) et congé de paternité ou d'adoption (cinq semaines)

- **Nous revendiquons une bonification de la durée du congé de paternité et d'adoption et un assouplissement dans la prise de l'ensemble des congés parentaux.**

Rappelons qu'actuellement, le **congé à l'occasion de la naissance** ou de l'adoption est de cinq jours payés. Ces journées peuvent être prises de façon discontinue, mais doivent nécessairement être prises dans les quinze

jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de la mère à la maison, ou de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption.

Quant au **congé de paternité**, il est d'une durée de cinq semaines consécutives. Il peut débuter dès la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 78 semaines après celle-ci. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée par l'employeur pendant ce congé.

Le **congé d'adoption**, quant à lui, est également d'une durée de cinq semaines consécutives. Il peut débuter dès la semaine de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption (cinq semaines avant dans le cadre d'une adoption hors Québec) et doit se terminer au plus tard 78 semaines après celle-ci. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée par l'employeur pendant ce congé.

Notre proposition permettrait de faciliter la conciliation famille-travail et encouragerait un meilleur équilibre dans la parentalité, tout en offrant une meilleure adéquation avec les modalités de prises des prestations au RQAP.

La proposition pour la suspension du congé de maternité lors de mise à pied cyclique ou de fin de contrat énoncé précédemment s'appliquerait également pour le congé de paternité et d'adoption.

Indemnité complémentaire

- **Nous demandons que les semaines incluses entre une mise à pied ou une fin de contrat soient déduites du décompte du congé.**

L'indemnité complémentaire au RQAP versée par l'employeur à la personne salariée durant le congé de maternité, ainsi qu'à la salariée ou au salarié pendant le congé de paternité ou durant le congé d'adoption, a pour effet que la personne salariée reçoive l'équivalent de son plein traitement net pour la durée du congé.

Toutefois, pour certains emplois, le moment où le congé en lien avec les droits parentaux est pris dans l'année civile crée une iniquité

entre les personnes salariées. C'est pourquoi, nous demandons que les semaines incluses entre une mise à pied ou une fin de contrat soient déduites du décompte du congé pour que chaque personne puisse bénéficier du nombre total de semaines d'indemnités complémentaires versées par l'employeur qui est prévu aux conventions collectives.

Congé parental sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

- **Nous demandons que les enseignantes et les enseignants de collège puissent mettre fin à leur congé sans traitement même si leur retour au travail ne coïncide pas avec le début d'une session.**

Actuellement, il n'est pas possible pour les enseignantes et les enseignants de collège de mettre fin à leur congé prématurément, même en respectant le préavis prévu à la convention collective, selon la durée initiale du congé. Cette situation constitue une condition plus contraignante que la *Loi sur les normes du travail*.

Rappelons que le congé sans traitement est complémentaire aux congés de maternité, de



paternité ou d'adoption. Il est accessible aux deux parents, de façon simultanée ou non, mais il doit être continu (à moins d'exception).

Différentes options sont prévues dans les conventions collectives, mais, minimalement, la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé maximal de 65 semaines, qui peut débiter dès la semaine de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption (cinq semaines avant dans le cas d'une adoption internationale) et doit se terminer au plus tard 78 semaines après l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant.



ANNEXE 1

Historique du régime de droits parentaux

Voici quelques-uns des faits saillants relatifs aux droits parentaux des conventions collectives et des lois sociales depuis 1968.

De 1968 à 1975

En 1968, la salariée a le droit de démissionner si elle devient enceinte, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat. Elle peut toutefois demander un

congé spécial d'une durée déterminée et limitée, mais ce congé est sans solde.

La *Loi sur l'assurance chômage*, adoptée le 27 juin 1971, introduit les prestations de maternité. Dès lors, quinze semaines de prestations sont accessibles aux mères ayant accumulé au moins vingt semaines d'emploi assurable.

À partir de 1972, des dispositions relatives aux droits parentaux sont progressivement introduites dans nos conventions collectives.

De 1975 à 1979

La salariée a toujours le droit de démissionner, mais elle peut, sur demande écrite, obtenir un congé sans solde d'une durée de dix-sept semaines. Durant ce congé de maternité, elle peut recevoir quinze semaines de prestations d'assurance-emploi (après le délai de carence de deux semaines) et la répartition du congé lui appartient.

Au retour, elle a droit au paiement d'une indemnité pour compenser le délai de carence (égale à 2/15 des prestations d'assurance-emploi reçues durant le congé). Elle peut aussi reprendre son poste sans condition.

De 1979 à 1982

La CSQ (Centrale de l'enseignement du Québec [CEQ] à l'époque) maintient au sein du Front commun que le congé de maternité soit une priorité de négociation. Après une grève du Front commun en 1979, un congé de maternité de vingt semaines, un congé d'adoption de dix semaines et cinq journées de congé de paternité, tous rémunérés, sont instaurés. Le droit à un congé sans traitement d'un maximum de deux ans à la suite de l'accouchement est un autre gain de cette ronde de négociations.

La convention collective prévoit dorénavant une liste de droits maintenus durant le congé (cumul de l'ancienneté, de l'expérience, des journées de maladie, etc.) et de nouveaux congés spéciaux (retrait préventif, complication de grossesse et visites médicales).



De 1982 à 1985 (décret)

Lors de ce décret, aucune amélioration notable n'est obtenue.

De 1985 à 2005

Durant cette période, aucun changement majeur dans les conventions collectives n'est obtenu, à l'exception des premiers congés pour responsabilités parentales.

En 1989, le programme d'assurance-emploi (assurance chômage à l'époque) introduit dix semaines de prestations parentales. Elles passeront à trente-cinq semaines en 2001.

En parallèle, la CSQ se joint au regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, composé d'une quinzaine de groupes de femmes et d'organisations syndicales.

De 2005 à 2010 (décret)

Le 1^{er} janvier 2006 marque l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale*. Enfin, le Québec se dote d'un programme distinct d'indemnisation pour les congés parentaux. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) se distingue du régime d'assurance-emploi par sa souplesse et sa générosité et il permet aux nouveaux parents de passer du temps avec leurs enfants.

Cette période est également marquée par l'adaptation patronale unilatérale des dispositions du RQAP et comporte des diminutions de droits et d'avantages par rapport aux conventions précédentes, particulièrement pour le congé d'adoption qui passe de dix à cinq semaines.

De 2010 à 2015

Les négociations sont marquées par un gain important : l'obtention du congé de paternité de cinq semaines avec indemnité complémentaire versée par l'employeur. Ce congé était auparavant sans solde. Une modification des avantages du congé pour adoption est aussi apportée afin de rendre ces clauses non discriminatoires.

Les travaux d'un comité technique visant une meilleure adaptation des conventions collectives aux lois sociales sont bénéfiques.

De 2015 à 2020

Une nouvelle formule plus équitable de calcul des indemnités complémentaires versées par l'employeur est développée grâce à la négociation de 2015. Celle-ci assure un remplacement du revenu net à 100% pour toutes et tous. Un comité de travail est créé afin de s'assurer que la formule de calcul respecte bien l'objectif de maintenir un tel niveau de remplacement de revenu.

De 2020 à 2023

Cette ronde de négociations s'est déroulée dans un contexte de crise sanitaire. Il est donc convenu que les enjeux portés à la table centrale en matière de droits parentaux soient traités à l'intérieur d'un comité de travail interronde.

Ce comité paritaire doit soumettre des recommandations, conjointes ou non, aux parties négociantes à l'automne 2022, qui pourront conduire à la formulation de nouvelles revendications. Le mandat du comité est de faire l'analyse des composantes du régime de droits parentaux en lien avec les demandes et les enjeux des deux parties, d'examiner les modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux afin d'uniformiser les pratiques et de s'assurer que les dispositions sont en conformité avec les lois sociales.

Le 29 octobre 2020, le cadre juridique entourant le régime de droits parentaux a été modifié par la mise en vigueur de la *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*.

Par cette loi, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, l'État législateur semble vouloir offrir davantage de souplesse aux nouveaux parents dans la prise des prestations du RQAP et des congés parentaux. Certains types de prestations ont été bonifiés pour des situations particulières ou lorsque les parents bénéficient chacun d'un nombre minimal de prestations partageables.

De plus, la période pendant laquelle les prestations sont payables a été élargie à 78 semaines de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, ce qui a entraîné une concordance dans les congés parentaux prévus à la *Loi sur les normes du travail*.



Centrale des syndicats
du Québec