

# REGARDER SOUS LA SURFACE : UN EXAMEN APPROFONDI DES PRESTATIONS PARENTALES

## RAPPORT FINAL

Financé par :  
Le Programme de promotion  
de la femme  
Condition féminine Canada

Parrainé par :  
Le Réseau des femmes  
de l'Î.-P.-É.

Rédigé par : Kirstin Lund



# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	1
PRINCIPES DIRECTEURS.....	3
RECOMMANDATIONS.....	4
RECOMMANDATIONS À COURT TERME .....	5
I. ADMISSIBILITÉ .....	6
II. SOUPLESSE .....	12
III. DURÉE ET VALEUR DES PRESTATIONS .....	14
IV. SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	19
V. ACCÈS À L'INFORMATION .....	21
RECOMMANDATIONS À LONG TERME .....	22
CONCLUSION .....	26

L'aide financière a été fournie par le Programme de promotion de la femme, Condition féminine Canada. Les opinions exprimées dans le présent document ne représentent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada.

# AVANT-PROPOS

Les recommandations du présent rapport ont été élaborées au terme d'une recherche exhaustive qui englobait des groupes de discussion, des examens des meilleures pratiques et des analyses statistiques. Des consultations ont été tenues avec des députés élus de tous les partis représentés à la Chambre des communes, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine, des ONG fédérales et des groupes de réflexion sur les politiques, des sénateurs, des membres du comité permanent du Parlement sur la condition féminine et des représentants officiels principaux de la politique. Durant les consultations qui ont eu lieu de mai à septembre 2005, les participants ont eu l'occasion de revoir un rapport intérimaire et de le commenter. Cet effort collaboratif a donné lieu aux recommandations discutées/énoncées ci-après.

## ENCADRER L'INITIATIVE

En 2002, le Réseau des femmes de l'i.-P.-É., avec l'aide d'un comité consultatif composé de représentantes de l'i.-P.-É., de la N.-É., du N.-B. et de T.-N., a donné le coup d'envoi à un projet intitulé « Regarder sous la surface : un examen approfondi des prestations parentales ». Une recherche continue effectuée dans le cadre du projet et comprenant l'examen de documents et de statistiques, des groupes de discussion et des examens des meilleures pratiques a révélé des inégalités en ce qui a trait aux prestations de maternité et aux prestations parentales actuellement prévues aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En raison de ces inégalités, plusieurs enfants et parents du Canada atlantique, en particulier des mères, se voient refuser un appui indispensable.

Au Canada, les hommes sont les plus susceptibles de toucher des prestations parentales. Ils sont plus susceptibles d'être admissibles à l'AE car ils occupent généralement des emplois à temps partiel non saisonniers. Les personnes qui auraient le plus besoin des prestations sont celles le moins susceptibles d'y être admissibles, notamment :

- 1 les femmes en âge de procréer;
- 2 les femmes attendant un deuxième enfant ou un autre enfant;
- 3 les mères seules;
- 4 les filles-mères;
- 5 les femmes à faible revenu;
- 6 les femmes de peu d'instruction;
- 7 les immigrantes;
- 8 les femmes appartenant à des minorités visibles;
- 9 les femmes autochtones;
- 10 les femmes souffrant d'invalidité.

En raison de leurs antécédents professionnels, les groupes de femmes susmentionnés sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales car elles sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations régulières d'AE. La part des femmes des heures de travail non rémunérées, y compris pour la prestation de soins, est demeurée stable depuis le début des années 1960; par conséquent, les femmes sont de beaucoup plus susceptibles que les hommes de s'adonner à un travail non traditionnel, comme dans le cadre d'un emploi saisonnier, à temps plein et à contrat. Conséquemment, elles n'accomplissent pas souvent le nombre d'heures requises leur ouvrant droit à l'admissibilité.<sup>1</sup> Certains groupes de femmes sont plus susceptibles d'être assujettis à un chômage chronique. Certains parents ne sont tout simplement pas admissibles, peu importe le nombre d'heures travaillées, en raison de leur statut de travailleuses ou de travailleurs autonomes. On estime à plus de 35 % le nombre de nouvelles mères non admissibles aux prestations de maternité ou aux prestations parentales.<sup>2</sup>

Des participantes et des participants du groupe de discussion du Canada atlantique nous ont confié qu'il arrivait souvent que même des personnes admissibles aux prestations ne puissent pas profiter de cette merveilleuse occasion de passer la première année avec leur nouveau bébé. Les participantes et les participants estiment que les prestations sont trop faibles ou se sont sentis obligés de retourner au travail en raison d'arrangements de travail atypiques, comme le travail saisonnier.

Ces inégalités continuent à avoir des répercussions négatives sur plusieurs des objectifs énoncés relativement aux politiques du gouvernement du Canada, notamment le développement des enfants en santé, l'élimination de la pauvreté chez les enfants, le développement d'une économie forte et d'une population active saine, la réduction de l'effet négatif sur la population vieillissante et l'amélioration de la santé et de l'égalité des femmes.

Tous ces objectifs sont inter-reliés et mettent l'accent sur la nécessité d'améliorer la condition féminine au travail, à la maison et dans la société et d'alléger le fardeau qui pèse sur les épaules des parents (tout particulièrement les mères) relativement à l'éducation des enfants. Pour atteindre cet objectif dans le cadre des prestations de maternité et des prestations parentales, on devrait utiliser les principes directeurs suivants, élaborés à la Phase 1 du projet, comme lentille à travers laquelle les prestations de maternité et les prestations parentales au Canada seront examinées pour veiller à ce qu'elles répondent aux besoins des femmes, des enfants et des familles.

---

<sup>1</sup> Femmes au Canada 2000 : rapport statistique fondé sur le sexe, Statistiques Canada, ministère de l'Industrie, 2000, p. 97

<sup>2</sup> Statistiques Canada, *Le Quotidien*, le 22 juin 2004, n° de catalogue 11-001-XIE

# PRINCIPES DIRECTEURS

- 1 Élever des enfants constitue une contribution critique et valable à la société canadienne.
- 2 Le gouvernement du Canada a un rôle à jouer dans l'élimination de la pauvreté chez les femmes, les enfants et les familles et doit s'assurer que les besoins fondamentaux soient satisfaits.
- 3 Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent reconnaître le rôle traditionnel qu'ont joué et jouent encore les femmes en veillant à l'éducation de leurs enfants, tout en encourageant les pères à participer plus activement.
- 4 Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent tenir compte du désavantage que vivent les groupes de femmes vulnérables comme les mères seules, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes aux prises avec une invalidité, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes peu instruites.
- 5 Les femmes ne doivent pas être désavantagées au sein du milieu de travail et de la société pour avoir décidé d'avoir un enfant ou pour leur rôle intrinsèque en matière de reproduction.
- 6 L'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales devrait être permis de manière à ne pas décourager les familles d'avoir des enfants.
- 7 Chaque nouveau-né et enfant nouvellement adopté a le droit de profiter de la présence stable d'un parent ou d'une aidante ou d'un aidant naturel principal durant les premières étapes de sa vie ou dans le cadre de sa transition vers une nouvelle famille.

- 8 Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent miser sur le développement d'enfants en santé ainsi que sur la santé des mères ou autres aidantes ou aidants naturels.
- 9 L'accès au congé de maternité et au congé parental n'est pas une question liée au travail rémunéré ou aux antécédents professionnels, mais plutôt à l'appui accordé aux familles.
- 10 Tous les parents doivent avoir accès à des renseignements faciles à comprendre sur les prestations et les mesures visant à supporter les parents et les familles.

# RECOMMANDATIONS

En utilisant les Principes directeurs et une études des meilleures pratiques sur le plan international en matière de prestations de maternité et de prestations parentales comme outils d'évaluation, nous avons élaboré des recommandations à court et à long terme. Englober tous les Principes directeurs déterminés implique une stratégie à long terme réunissant les prestations de maternité et les prestations à long terme dans une politique nationale visant à appuyer les familles et les enfants.

Avant de mettre en œuvre un tel programme, il faudra obtenir l'accord des provinces, des territoires et du gouvernement fédéral concernant l'administration du programme pour veiller à ce qu'il soit universellement équitable et accessible dans l'ensemble du Canada.

En janvier 2004, la cour d'appel du Québec a stipulé que la loi sur l'AE, en ce qui a trait aux prestations de maternité et aux prestations parentales, était de juridiction provinciale et non fédérale. La décision du Québec considérait ces prestations comme des avantages sociaux plutôt que comme des prestations d'emploi, la responsabilité du financement et de l'administration des programmes sociaux relevant des provinces. La récente décision de la Cour suprême du Canada renverse cette décision et stipule clairement que les dispositions permettant aux femmes enceintes et aux nouveaux parents de toucher des prestations d'assurance-emploi constituent une loi fédérale valide qui n'empiète pas sur la juridiction des provinces et des territoires. Cependant, il est également clair que cette décision pourrait facilement être modifiée si les prestations n'étaient pas sous l'égide de l'assurance-emploi, la CSC stipulant que l'appui aux familles constitue un effet secondaire des prestations de maternité et non pas son essence.<sup>3</sup>

Pour cette raison, conserver le programme prévoyant des avantages au sein du système d'AE, un programme déjà établi comportant des normes nationales, est plus sûr pour les femmes qui craignent que le contrôle provincial/territorial des prestations ne mette en danger leur égalité économique durement gagnée et la sécurité que leur procure l'AE.

Par conséquent, nos recommandations portent à long terme sur le développement d'avantages dans le cadre d'une stratégie de prestation de soins et à court terme sur des améliorations apportées aux avantages dans le cadre du système actuel d'AE. Selon nous, les modifications à long terme ne réinventeront pas les prestations de maternité et les prestations parentales, mais feront fond sur les recommandations à court terme suggérées ci-après.

---

<sup>3</sup> Référence : *Loi sur l'assurance-emploi* (Can.) paragraphes 22 et 23, 2005 CSC 56

# RECOMMANDATIONS À COURT TERME

À l'origine, les prestations de maternité et les prestations parentales ont été conçues pour offrir une sécurité du revenu aux femmes après la naissance d'un enfant. Il s'est révélé difficile d'atteindre cet objectif de façon juste et équitable dans le cadre du programme d'AE car ce programme découle d'une autre question, soit comment répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs au chômage. Le programme a été adapté pour tenir compte de circonstances pour lesquelles il n'avait pas été conçu – c'est-à-dire comment répondre aux besoins des familles après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Jusqu'à ce qu'une entente convenable puisse être atteinte au sein des provinces, des territoires et du gouvernement fédéral, maintenir le programme de prestations à l'intérieur du système d'AE continuera d'assurer la sécurité aux femmes. Retirer les prestations de l'égide de l'AE pourrait se traduire par un passage d'une gestion fédérale à une gestion provinciale/territoriale si les prestations étaient considérées comme un avantage social au lieu d'économique. Si cela venait à se produire, nous passerions fort probablement d'un programme national, comme celui offert par l'entremise du programme d'Assurance-emploi, à un programme dans le cadre duquel chaque province/territoire décide de la manière dont doivent être appuyées les familles après la naissance ou l'adoption d'un enfant. « Les féministes ailleurs au Canada s'entendent à l'effet que, dans à peu près toutes les autres provinces [à l'exception du Québec], les gouvernements provinciaux risquent de réviser à la baisse les prestations présentement disponibles aux mères travailleuses en vertu de la *LAE*. »<sup>4</sup> La sécurité dont nous jouissons par l'entremise de l'AE et l'égalité économique durement gagnée que possèdent en conséquence les femmes serait mise en danger.

En examinant la situation actuelle, il est clair que l'AE peut être à la fois un stabilisateur économique et un véhicule pour une politique sociale. « Il est clair qu'une politique complète et équitable de soutien aux mères et aux parents [et aux jeunes enfants] comprend nécessairement les deux types de programmes : un programme basé sur un modèle assurantiel qui vise à remplacer le revenu perdu de la mère [et de l'autre parent], plus un programme de soutien universel aux nouveaux parents. De plus, dans le cas des familles à faible revenu, un programme d'assistance est également nécessaire pour assurer un niveau de revenu raisonnable pendant la période où la mère (ou le père) ne peut pas travailler. »<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> La récente décision de la Cour d'appel du Québec au sujet de la constitutionnalité des prestations de maternité et des prestations parentales du régime d'assurance-emploi : quelques réflexions féministes, Rachel Cox, ANFD, décembre 2004

<sup>5</sup> La récente décision de la Cour d'appel du Québec au sujet de la constitutionnalité des prestations de maternité et des prestations parentales du régime d'assurance-emploi : quelques réflexions féministes, Rachel Cox, ANFD, décembre 2004



Bien qu'il puisse être moins possible de satisfaire à tous les principes directeurs déterminés dans le cadre du système actuel tout en se déplaçant vers une stratégie nationale de prestation de soins, certaines mesures pourraient être mises en place au sein du cadre existant de l'AE pour offrir immédiatement plus de justice et d'équité aux femmes de l'ensemble du pays.

Nos recommandations permettront de veiller à ce que davantage de femmes soient admissibles aux prestations. Toutefois, plusieurs continueront à être ignorées, notamment les femmes qui ne font pas partie de la population active ou celles qui n'ont pas été sur le marché du travail depuis plus de trois à cinq ans. La plupart des filles-mères, des femmes handicapées et des immigrantes nouvellement arrivées au pays pourraient aussi être laissées pour compte. Les besoins de ces femmes seraient mieux traités dans le cadre d'une autre politique sociale. Une stratégie nationale de prestation de soins hybride et plus vaste jumelée à des services sociaux provinciaux pourrait englober à la fois une politique économique et sociale et pourrait constituer la solution.

Vous trouverez ci-après cinq principaux secteurs de recommandation : **admissibilité, souplesse, durée et valeur des prestations, sécurité d'emploi et accès à l'information.**

## I. ADMISSIBILITÉ

*Il n'existe aucun moyen d'accumuler 600 heures. J'ai travaillé durant chaque minute possible l'an dernier et vers la fin, une autre personne est restée à la maison et m'a donné ses heures, mais malgré tout, je n'ai réussi qu'à me rendre à un peu plus de 500 heures. Certains jours, je travaillais entre 17 et 18 heures alors que j'étais enceinte. Parfois, je n'avais aucune journée de congé pendant deux semaines, mais je le faisais pour essayer d'être admissible aux prestations.*

Pendant plusieurs années, le temps de travail minimum ouvrant droit à l'admissibilité à des prestations d'assurance-chômage était de 20 semaines, en fonction d'un minimum de 15 heures par semaine (300 heures). En 1997, lors de l'introduction de la nouvelle LAE, les exigences d'admissibilité sont passées à un nombre minimum d'heures, allant de 420 à 910 heures, en fonction des taux de chômage dans 58 régions distinctes du Canada (l'exigence la plus sévère s'appliquant aux nouveaux entrants sur le marché du travail ou aux personnes y retournant après une absence prolongée).

Lors de l'établissement de l'AE, il fallait avoir travaillé 700 heures pour pouvoir toucher les prestations de maternité, les prestations parentales ou les prestations de maladie. Cette exigence a été modifiée en 2000, le nombre d'heures minimal passant à 600. En raison de ce nouveau critère d'admissibilité, certains groupes ont eu plus de difficultés à être admissibles aux prestations, en particulier les femmes bénéficiant de conditions de travail atypiques (temps partiel, emplois saisonniers, travailleurs et travailleuses à contrat ou autonomes).

En 1996, le Conseil canadien de développement social s'est dit préoccupé par les nouveaux critères d'admissibilité, estimant qu'il « serait plus difficile pour celles et ceux qui travaillent entre 15 et 35 heures par semaine d'être admissibles aux prestations et qu'une telle situation réduirait la durée de leurs prestations. On nuirait ainsi de façon disproportionnée aux femmes qui

dominent le marché de l'emploi à court terme (les femmes comptent pour 78 % de ceux et celles qui travaillent entre 15 et 35 heures par semaine) et qui constituent la majorité des requérants et des requérantes pour les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption. »<sup>6</sup> En 2003, 28 % de toutes les femmes occupant un emploi travaillaient moins de 30 heures par semaine.<sup>7</sup>

La plupart des femmes qui ne réussissent pas à être admissibles aux prestations de maternité travaillent à temps partiel une partie d'année. En 2003, l'admissibilité pour les personnes travaillant exclusivement à temps plein était de 97,3 %, comparativement à 61,2 % pour les personnes travaillant exclusivement à temps partiel.<sup>8</sup> En raison des changements apportés aux règlements de l'AE, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel doivent désormais travailler plus de semaines pour obtenir le nombre d'heures ouvrant droit à l'admissibilité.

Les femmes les plus vulnérables et les plus marginalisées au Canada ont été particulièrement touchées : les nouvelles filles-mères, les femmes peu instruites, les femmes à faible revenu, les mères seules, les immigrantes, les femmes appartenant à des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes souffrant d'invalidité. Comme elles bénéficient généralement d'un accès restreint au marché du travail ou que leur participation à la vie active est limitée, les femmes appartenant à ces groupes sont plus susceptibles que les autres d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Lorsqu'elles y sont admissibles, le montant qu'elles reçoivent est souvent inférieur.

Les nouvelles filles-mères n'ont souvent aucune expérience du marché du travail ou n'ont pas travaillé le nombre d'heures requis pour être admissibles aux prestations. En 2003, plus de la moitié (53 %) des femmes occupées dans le groupe d'âge de 15 à 24 ans travaillaient à temps partiel.<sup>9</sup>

Comme les femmes peu instruites sont moins susceptibles que les autres de travailler à temps plein, elles sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales.<sup>10</sup> Statistiques Canada rapporte qu'en 2003, « seulement 38 % des femmes ayant fait des études secondaires partielles et à peine 15 % de celles qui n'avaient pas dépassé la huitième année occupaient un emploi cette même année. »<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Conseil canadien de développement social, Response to Bill C-12: An Act Respecting Employment Insurance in Canada, (1996), p. 2

<sup>7</sup> Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail, Statistiques Canada (2004), p. 7

<sup>8</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004) à 47

<sup>9</sup> Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail, Statistiques Canada (2004), p. 8

<sup>10</sup> Phipps (2000) à 415

<sup>11</sup> Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail, Statistiques Canada (2004), p. 7

Selon Richard Shillington, « les femmes de faible revenu sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations de maternité dans le cadre de l'AE. »<sup>12</sup> Cette probabilité statistique a une incidence marquée sur certains groupes de femmes, notamment les femmes autochtones et les mères seules. De la même manière, « les nouvelles mères qui ne sont pas mariées sont moins susceptibles que celles qui sont mariées ou qui vivent en union de fait d'être admissibles aux prestations de maternité/parentales. »<sup>13</sup> Plusieurs immigrantes nouvellement arrivées au pays sont incapables de se trouver un emploi et sont moins susceptibles que les non-immigrantes d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. « Parmi les immigrantes au chômage, seules 19 % sont admissibles aux prestations d'AE, alors que 30 % des autres femmes au chômage le sont. »<sup>14</sup>

Les femmes appartenant à une minorité visible ont la vie plus dure que plusieurs autres femmes, car elles sont plus susceptibles d'être des mères seules<sup>15</sup> et sont plus susceptibles d'être au chômage et de ne toucher qu'un faible revenu. En conséquence, elles sont également moins susceptibles d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales dans le cadre de l'AE.

Les femmes autochtones entrent dans plusieurs catégories de femmes qui sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. En 1996, une sur cinq (21 %) participante autochtone à la vie active était au chômage.<sup>16</sup>

Et finalement, « non seulement les femmes souffrant d'invalidité sont-elles moins susceptibles que les hommes invalides de faire partie de la population active, plus susceptibles d'être au chômage et moins susceptibles de travailler à temps plein lorsqu'elles travaillent, elles touchent aussi des salaires moins élevés lorsqu'elles travaillent à temps plein. »<sup>17</sup> Les implications de telles occasions de travail compromises sur l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales sont claires.

## **Retour en arrière sur une période de trois à cinq ans précédant la naissance de l'enfant**

*J'ai l'impression d'avoir travaillé pour rien. Il me manquait 2 heures pour pouvoir toucher des prestations parentales. J'obtenais 260 \$ toutes les deux semaines. Ce mois-ci, j'ai dû m'inscrire à l'aide sociale.*

---

<sup>12</sup> Shillington (2000)

<sup>13</sup> Phipps (2000) à 421

<sup>14</sup> Ken Georgetti, Toronto Star 2004

<sup>15</sup> Statistiques Canada (2000) à 199

<sup>16</sup> Statistiques Canada (2000) à 258

<sup>17</sup> Fawcett 1996

Il y a plusieurs femmes qui n'ont peut-être pas été actives sur le marché du travail dans les douze mois précédant la naissance. De toute évidence, il serait pour elles difficile, voire impossible, d'amasser les 600 heures requises sur une période de 52 semaines pour être admissibles aux prestations. Cependant, sur une période de temps plus longue, elles pourraient cumuler suffisamment d'heures pour être admissibles.

Selon l'Enquête de 2001 sur la couverture de l'Assurance-emploi portant sur l'admissibilité des mères aux prestations de maternité et aux prestations parentales (émise par Statistiques Canada en janvier 2004), près d'une femme sur quatre n'avait pas occupé un emploi rémunéré au cours des 12 mois précédant la naissance d'un enfant (23 %). De ce nombre, 7 % avaient travaillé à un moment ou à un autre durant les 13 à 24 derniers mois, 9,3 % avaient travaillé dans le passé, mais il y a de cela plus de 24 mois, alors que 7,6 % n'avaient jamais travaillé.

Une étude de Statistiques Canada portant sur le chômage chronique au Canada entre 1993 et 2001<sup>18</sup> a révélé la composition du groupe de personnes « toujours au chômage » (personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi toutes les fois qu'elles étaient actives sur le marché du travail) et du groupe de « chômeuses et chômeurs chroniques » (ceux qui ont chômé de 48 à 99 % de leur temps d'activité). Les femmes sont souvent surreprésentées dans ces deux groupes.

Même si les femmes représentent moins de la moitié de la population active, elles comptent pour les deux tiers du groupe de personnes toujours au chômage et pour 55 % des personnes en chômage chronique. Le problème était encore plus marqué chez les mères seules. D'autres groupes surreprésentés dans la catégorie des chômeuses et chômeurs chroniques étaient les personnes peu instruites, les travailleuses et travailleurs plus âgés, les membres de minorités visibles, les personnes souffrant d'invalidité et les résidentes et résidents du Québec et des provinces de l'Atlantique.

Un précédent appuyant la mise en œuvre de la présente recommandation a été établi. RHDSC offre actuellement le programme Aide au travail indépendant qui permet aux participantes et aux participants sans emploi de faire un « retour en arrière » sur 36 mois afin d'être admissibles à un maximum de 52 semaines de prestations d'AE. Ce programme assure un revenu pendant que les bénéficiaires développent et mettent sur pied leur propre entreprise.

Ce programme permet aux participants de retourner 60 mois en arrière si elles ou ils avaient été en congé de maternité ou en congé parental avant la date de demande d'aide. Dans ce cas, les personnes n'ont pas été sur le marché du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté et désirent actuellement réintégrer la population active.<sup>19</sup> Cependant, les dispositions peuvent également s'appliquer à des personnes désireuses d'obtenir un congé à court terme pour s'occuper de leurs enfants.

Permettre un retour en arrière élargirait l'admissibilité aux prestations d'AE des femmes qui ont connu une interruption de leur travail rémunéré. Dans certains cas, des mères admissibles à l'AE sont de nouveau tombées enceintes alors qu'elles étaient en congé de maternité ou en congé parental, ce qui leur rendait la tâche particulièrement difficile pour accumuler suffisamment

---

<sup>18</sup> Le chômage chronique : un profil statistique, Bradley Brooks, Statistiques Canada, 2005

<sup>19</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Octobre 2004

d'heures pour être admissibles à l'AE à leur retour au travail, réduisant de façon significative la probabilité qu'elles soient admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales au moment de la naissance de leur enfant suivant.

Le retour en arrière pourrait être très important, même pour les femmes qui ne sont actuellement pas sur le marché du travail et pour celles qui connaissent un chômage chronique. Entre 1993 et 2001, les personnes qui étaient « toujours au chômage » (principalement des femmes), ont connu en moyenne 1,7 périodes de chômage sur une période de six ans, chacune d'elle durant environ 77 semaines. Compte tenu de cette information, il semble qu'une personne appartenant à cette catégorie aurait travaillé pendant environ 180 semaines durant cette période de six ans, même si, à un certain point, elle a quitté le marché du travail et cessé de chercher du travail. Les personnes au chômage chronique ont connu en moyenne 3,4 périodes de chômage durant en moyenne 54 semaines sur une période de six ans. Cela suggère qu'une personne appartenant à cette catégorie pourrait avoir travaillé pendant environ 130 semaines durant cette période.

Cette analyse ne fournit pas de renseignements sur le nombre d'heures admissibles accumulées (en moyenne) durant la période d'étude. Une telle information serait utile pour faire des projections sur l'impact potentiel du retour en arrière ou d'une réduction des heures admissibles (tel que recommandé précédemment) sur la disponibilité des prestations parentales pour le groupe de femmes les plus vulnérables. Cependant, ces nombres suggèrent qu'un retour en arrière sur cinq ans, combiné à une réduction du nombre d'heures admissibles, pourrait aider à s'assurer que celles et ceux qui occupent une position précaire sur le marché du travail deviennent admissibles aux prestations. Les nombres suggèrent également que de telles modifications au programme sont justifiées, compte tenu de cette nouvelle information concernant les femmes et leur état de chômage chronique, en particulier les femmes seules.

En permettant un retour en arrière sur une période de trois à cinq ans précédant la naissance d'un enfant, environ 16,3 % de plus de femmes pourraient avoir accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales.

Les meilleures pratiques sur le plan international illustrent le degré de souplesse recommandé ici. Par exemple, en Islande et en Norvège, les parents au chômage au moment de la naissance de l'enfant sont admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. En Islande, les étudiantes et les étudiants à temps plein sont admissibles aux prestations. Et, tel que susmentionné, dans un certain nombre de pays, les mères sans aucune attache avec le travail rémunéré sont admissibles à des prestations qui appuieront leur travail de fournisseuse de soins à leurs enfants.

#### **Recommandation n° 1**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral élargisse l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales en modifiant les exigences d'admissibilité pour permettre aux parents de retourner en arrière sur une période de trois à cinq ans précédant la naissance de l'enfant.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Chaque nouveau-né et enfant nouvellement adopté a le droit de profiter de la présence stable d'un parent ou d'une aidante ou d'un aidant naturel principal durant les premières étapes de sa vie ou dans le cadre de sa transition vers une nouvelle famille.

- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent reconnaître le rôle traditionnel qu'ont joué et jouent encore les femmes en veillant à l'éducation de leurs enfants, tout en encourageant les pères à participer plus activement.
- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent tenir compte du désavantage que vivent les groupes de femmes vulnérables comme les mères seules, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes aux prises avec une invalidité, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes peu instruites.

## Travailleuses autonomes

*Je suis coiffeuse. En matière de santé, c'est très difficile lorsque vous n'êtes admissible à aucune prestation. Lorsque j'étais enceinte, j'ai dû continuer à travailler dans ce milieu de travail, debout toute la journée, à utiliser des colorants capillaires, des solutions pour permanentes et des produits chimiques. Vous n'avez droit à rien lorsque vous êtes à votre compte.*

Les entreprises appartenant à des femmes constituent la portion du secteur commercial canadien connaissant la croissance la plus marquée. En effet, les femmes créent deux fois plus de nouvelles entreprises que les hommes.<sup>20</sup> En 2002, on comptait plus de 821 000 travailleuses autonomes au Canada, totalisant un tiers de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs autonomes canadiens. La majorité de ces femmes (59 %) avaient entre 20 et 45 ans, soit l'âge de la procréation.<sup>21</sup>

En vertu du programme actuel de prestations de maternité et de prestations parentales de l'AE, les travailleuses et les travailleurs autonomes, à l'exception des pêcheuses et des pêcheurs autonomes, ne sont pas admissibles à l'AE, ce qui les empêche de profiter des prestations de maternité et des prestations parentales. Le pourcentage de travailleuses indépendantes est passé de 8,6 % en 1976 à 11,5 % en 2002.<sup>22</sup> En raison de cette croissance du travail autonome, un nombre accru de femmes ne peuvent être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales.

Lorsqu'une travailleuse autonome décide d'avoir un enfant, la situation peut être lourde de conséquence. Elle ne touche aucune prestation spéciale durant la période où elle ne travaille pas. Si elle doit être remplacée, il s'avère coûteux et souvent difficile de trouver quelqu'un possédant la créativité, les connaissances et le savoir nécessaires pour continuer à exploiter l'entreprise. Sa décision d'avoir un enfant comporte des frais invisibles – s'absenter de son

---

<sup>20</sup> Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneurs, Rapport et recommandations, (Octobre 2003), p. 27

<sup>21</sup> Statistiques Canada, Perspectives (Mars 2003), n°75-001-XIE du Catalogue de Statistiques Canada

<sup>22</sup> Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneurs, p. 78

entreprise peut signifier perdre le contact avec ses clients, ce qui se traduit à long terme par une perte d'occasions d'affaires et de revenu.

Les travailleuses autonomes sont souvent tenues de choisir entre la maternité et leur entreprise. Cela signifie parfois qu'elles doivent mettre sur la glace le projet d'être mère, en attendant que leur entreprise soit solide; cette lacune de la politique peut également avoir une incidence sur la décision d'une femme de mettre sur pied ou d'agrandir son entreprise.

Dans certains cas, les travailleuses autonomes sont également aussi patronnes. Elles sont tenues de contribuer au programme d'AE et au Régime de pensions du Canada pour leurs employés. En tant qu'employeurs, elles n'ont pas droit aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Leurs employées et employés sont souvent licenciés et tributaires de l'AE lorsque leur patronne ferme boutique pour avoir un enfant.

Le manque d'accès aux prestations a un impact marqué sur la durée du temps que passent les travailleuses autonomes à la maison avec un enfant. Selon le Conseil canadien de développement social, « le gouvernement fédéral a stipulé que les parents et les familles étaient les principaux responsables de l'éducation de leurs enfants. Les gouvernements ont la responsabilité de voir à ce que cela demeure possible. Dans le climat actuel, les travailleuses autonomes ont du mal à trouver le moyen de passer les premiers mois avec leurs nouveau-nés. »<sup>23</sup> Une étude à venir de RHDSC mentionnée à titre de référence dans le Rapport de 2004 révélait que les travailleuses autonomes « ont repris le travail beaucoup plus tôt que les mères salariées. Bien que le manque de soutien financier ait été jugé important, la nécessité de conserver leur clientèle et leurs réseaux d'affaires avait également influé sur la décision des travailleuses autonomes de recommencer plus tôt à travailler. »<sup>24</sup>

L'importance de cette politique a été reconnue par d'autres organisations socialement responsables. Le Network on Women's Social and Economic Rights (2004) ainsi que le Centre for Families, Work and Well-Being, de l'Université de Guelph prônent également l'élargissement de l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales pour les travailleuses autonomes. La *Loi sur l'assurance parentale* du Québec (projet de loi 140) reconnaît également l'admissibilité des travailleurs et travailleuses autonomes.

Le Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneurs révèle que « l'un des principaux défis auxquels font face les femmes entrepreneurs est leur non admissibilité aux dispositions relatives au congé de maternité prévu aux termes de l'AE. Le gouvernement fédéral devrait élargir la portée des prestations de maternité aux travailleuses autonomes. » (traduction libre)<sup>25</sup>

Selon un rapport émis en 2004, le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a recommandé que « le gouvernement envisage la création d'un

---

<sup>23</sup> Conseil canadien de développement social (Printemps 2000)

<sup>24</sup> RHDCC, Rapport de contrôle et d'évaluation 2004, p. 70

<sup>25</sup> Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneurs, p. 79

cadre pour étendre l'application du régime d'AE, tant pour les prestations régulières que spéciales, aux travailleuses et travailleurs autonomes. »<sup>26</sup> Monica Townson appuie également cette recommandation dans le document qu'elle a produit en 2003 pour Condition féminine Canada intitulé « Les femmes occupant des emplois atypiques : le défi de la politique gouvernementale. »<sup>27</sup>

Il existe des exceptions à la politique d'exclusion des travailleuses et travailleurs autonomes au Canada, comme en témoigne l'élargissement des prestations aux pêcheuses et aux pêcheurs autonomes. Bien qu'il s'agisse d'une bonne chose, cette situation a donné lieu à une inégalité parmi les femmes dans le cadre du programme actuel. Élargir l'accès afin d'inclure toutes les travailleuses autonomes supprimerait cette inégalité.

Il existe également un précédent à l'extérieur du Canada en ce qui a trait à l'élargissement de l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales pour les travailleuses autonomes. Notre recherche des meilleures pratiques internationales nous a permis d'identifier plusieurs pays où les travailleuses autonomes étaient admissibles à des prestations de maternité et à des prestations parentales, notamment la Suède, l'Islande, l'Italie, la France, la Norvège, la Finlande et le Luxembourg.

#### **Recommandation n° 2**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral élargisse l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales en modifiant les exigences d'admissibilité afin de donner aux travailleuses et aux travailleurs autonomes l'option de contribuer au programme d'assurance-emploi.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Les femmes ne doivent pas être désavantagées au sein du milieu de travail et de la société pour avoir décidé d'avoir un enfant ou pour leur rôle intrinsèque en matière de reproduction.
- L'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales devrait être permis de manière à ne pas décourager les familles d'avoir des enfants.
- Chaque nouveau-né et enfant nouvellement adopté a le droit de profiter de la présence stable d'un parent ou d'une aidante ou d'un aidant naturel principal durant les premières étapes de sa vie ou dans le cadre de sa transition vers une nouvelle famille.
- L'accès au congé de maternité et au congé parental n'est pas une question liée au travail rémunéré ou aux antécédents professionnels, mais plutôt à l'appui accordé aux familles.

## **II. SOUPLESSE**

*« Je ne toucherai les prestations que pendant trois mois car je dois toucher des prestations de maladie avant la naissance de mon bébé. Si je ne suis pas en*

---

<sup>26</sup> Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, (2001)

<sup>27</sup> Monica Townson, *Les femmes occupant des emplois atypiques : le défi de la politique gouvernementale*, p. 62



*mesure de reprendre le travail, je devrai m'inscrire à l'aide sociale, ce que je veux éviter. J'aime mon travail. Je vais rajuster mes heures et mes périodes de travail de manière à retourner au travail une année supplémentaire pour compenser cette situation.*

En vertu du système actuel, deux solutions s'offrent généralement aux parents admissibles : rester à la maison à temps plein ou travailler.

Dans le monde du travail en pleine évolution dans lequel nous vivons aujourd'hui, les travailleuses et les travailleurs ne se contentent plus de faire du 9 à 5 du lundi au vendredi. Ils peuvent choisir parmi une multitude d'heures de travail, le jour, le soir ou la nuit. Cette souplesse permet ainsi de répondre aux demandes des consommateurs, des entreprises et des familles. Les femmes et les familles aimeraient que les prestations de maternité et les prestations parentales offrent le même type de souplesse. La solution unique n'a plus la cote. Les prestations doivent refléter la transition que connaît le marché du travail. Offrir aux femmes et aux familles un choix parmi une brochette d'options en matière de remplacement du revenu, notamment la possibilité de travailler à temps partiel tout en touchant des prestations, ce qui permettrait de toucher des prestations moins élevées, mais sur une période de temps plus longue, pourrait s'avérer une solution au problème.

Il existe plusieurs exemples de cette pratique dans d'autres juridictions. En Suède par exemple, les prestations parentales peuvent être réparties proportionnellement pour couvrir 25, 50 ou 100 % de l'interruption de service. En France, le congé parental peut être pris comme un congé à temps plein ou à temps partiel (entre 16 et 32 heures par semaine). Les prestations sont versées à hauteur de 80 % des gains, jusqu'à concurrence d'un montant maximal, et peuvent être réparties proportionnellement si elles ne sont touchées qu'à temps partiel. En Allemagne, les parents peuvent prendre jusqu'à 3 ans de congé parental, en tout temps jusqu'au 8<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, et ils ont l'option de travailler à temps partiel jusqu'à concurrence de 30 heures durant ledit congé.

Le Canada a commencé à mettre à l'essai des options plus souples avec l'introduction en 2002 d'un projet pilote visant à offrir aux mères en retrait préventif<sup>28</sup> l'accès aux prestations complètes pour la totalité des 50 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales offertes dans le cadre du congé d'AE.<sup>29</sup> Dans le cadre du projet pilote, les femmes touchant des prestations de retrait préventif peuvent choisir de recevoir des prestations partielles d'AE en plus des prestations de retrait préventif ou encore, de retarder les prestations de maternité et les prestations parentales offertes dans le cadre de l'AE jusqu'à l'épuisement de leurs prestations de retrait préventif. Depuis le début du projet pilote, 59 % des femmes ont choisi de prolonger leur période de prestations en retardant le versement de leurs prestations d'AE et de maternité. Les requérantes qui ont choisi de prolonger leur période de prestations ont reçu en moyenne des prestations hebdomadaires pour retrait préventif plus élevées pour une

---

<sup>28</sup> Au Québec, les femmes enceintes et qui allaitent leur enfant ont droit au remplacement du revenu dans le cas d'un retrait préventif si elles occupent un poste pouvant constituer une menace pour leur santé ou la santé du fœtus ou du bébé.

<sup>29</sup> Document à paraître, *Update Report of the Preventative Withdrawal Pilot Project*, Direction de la vérification et de l'évaluation, RHDSC

période de temps plus longue que celles qui ont choisi de recevoir des prestations d'AE partielles.<sup>30</sup>

En assouplissant le programme et en introduisant une série d'options, les parents pourront choisir de passer plus de temps avec leur enfant et les femmes et les hommes pourront choisir de quelle manière ils décideront combiner leur rôle de parent et de travailleur.

#### **Recommandation n°3**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral crée un menu d'options offrant la souplesse requise pour répondre aux besoins changeants des consommateurs, des entreprises et des familles.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Les femmes ne doivent pas être désavantagées au sein du milieu de travail et de la société pour avoir décidé d'avoir un enfant ou pour leur rôle intrinsèque en matière de reproduction.
- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent miser sur le développement d'enfants en santé ainsi que sur la santé des mères ou autres aidantes ou aidants naturels.

---

<sup>30</sup> RHDC, Rapport de contrôle et d'évaluation 2004, p. 64

### III. DURÉE ET VALEUR DES PRESTATIONS

#### Période d'attente de deux semaines

Pour comprendre la raison d'être de la mise en œuvre d'une période d'attente relative aux prestations d'assurance-emploi, il convient d'examiner l'histoire du système au Canada. Dans la version de 1940 de la *Loi sur l'assurance-chômage*, aucune prestation n'était versée durant les neuf premiers jours de chômage dans une année du calcul des prestations, « d'une part pour des raisons de commodité administrative et de l'autre pour des raisons de coût », en tenant compte d'une mise en commun nationale des risques et des coûts du chômage pour des personnes occupant des postes raisonnablement stables, permanents et à temps plein. On supposait que la majorité des gens seraient au chômage à un moment ou à un autre et à cet égard, la période d'attente serait comme une mesure de protection plutôt que comme une franchise dans le cadre de l'assurance-automobile.

Au cours des décennies suivantes, la période d'attente aux termes de l'AC est passée de huit à cinq jours dans les années 1950. À cette époque, la Commission de l'assurance-chômage avait le pouvoir de différer la période d'attente afin d'empêcher une requérante ou un requérant de sombrer dans la pauvreté. En fait, elle pouvait décider de supprimer totalement la période d'attente ou lieu de simplement l'ajourner. Avec l'adoption de prestations supplémentaires et du programme spécial de prestations pour les pêcheurs autonomes en 1956, on constate une augmentation de l'aspect non-assurance du programme.

Le Groupe de travail sur l'assurance-chômage (1981) recommandait « le maintien en vigueur de la période d'attente de deux semaines...cette mesure ayant trois fonctions : forcer les demandeurs à partager le risque, prévenir les demandes liées à une période de chômage de moins de deux semaines et épargner de l'argent. »<sup>31</sup> L'assurance-emploi est une assurance et la période d'attente de deux semaines est la franchise.

La période d'attente repose sur des données historiques plutôt que sur des arguments actuellement probants. Lorsque les prestations de maternité et les prestations parentales ont été d'abord prolongées, il y avait deux périodes d'attente – il en reste seulement une, mais le problème avec le nouveau système est la discrimination de genre. À l'heure actuelle, la période d'attente de deux semaines se solde le plus souvent par une perte de revenu uniquement pour la mère. L'information sur le nombre de requérantes et de requérants et leur genre divulguée dans le Rapport de contrôle et d'évaluation 2004 indique que plus de 90 % des parents assujettis à la période d'attente de deux semaines sont des femmes.<sup>32</sup>

Selon l'étude à venir de Shelley Phipps et Lynn Lethbridge intitulée « International Comparison of Maternity/Parental Benefits » dont il est fait mention dans le Rapport de contrôle et d'évaluation

---

<sup>31</sup> Leslie Al Pal, *Maternity Benefits and Unemployment Insurance: A Question of Policy Design*, p. 557

<sup>32</sup> RHDCC, Rapport de contrôle et d'évaluation 2004, p. 64

2004, « le Canada est...l'un des seuls pays à avoir une période d'attente de deux semaines. »<sup>33</sup>  
À noter qu'aucun des huit pays étudiés dans le cadre de la recherche sur les meilleures pratiques n'a mentionné une quelconque période d'attente relativement aux prestations offertes.

Tel qu'énoncé dans nos principes directeurs, le Comité consultatif croit que « Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent tenir compte du désavantage que vivent les groupes de femmes vulnérables comme les mères seules, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes aux prises avec une invalidité, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes peu instruites. » Bien que la pénalité monétaire causée par la période d'attente de deux semaines pour les femmes a un effet néfaste sur le revenu de *toutes* les femmes, elle touche principalement les femmes les plus vulnérables et les plus marginalisées.

Le Network on Women's Social and Economic Rights (2004) et la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec (2001) recommandent la suppression de la période d'attente de deux semaines.

#### **Recommandation n° 4**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral élimine la période d'attente de deux semaines non payée et ajoute deux semaines supplémentaires de congé de maternité payé.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Le gouvernement du Canada a un rôle à jouer dans l'élimination de la pauvreté chez les femmes, les enfants et les familles et doit s'assurer que les besoins fondamentaux soient satisfaits.
- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent tenir compte du désavantage que vivent les groupes de femmes vulnérables comme les mères seules, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes aux prises avec une invalidité, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes peu instruites.

---

<sup>33</sup> RHDCC, Rapport de contrôle et d'évaluation 2004, p. 70

## Prestations versées hebdomadairement

*Ne pas toucher de prestations et devoir assumer les coûts afférents à l'éducation d'un enfant m'a obligé à me concentrer sur mon travail alors que j'aurais dû me consacrer au nouveau bébé. Je voulais passer plus de temps avec mon bébé, mais au même moment, je savais que je devais travailler pour lui offrir les biens de première nécessité.*

Plusieurs femmes et familles ont plus de mal à profiter de l'année complète de congé et de prestations en raison du remplacement d'un faible salaire. Dans certains cas, le remplacement d'un faible salaire donne aux travailleuses et aux travailleurs à faible revenu un niveau de prestation qui ne leur permet pas de prendre de congé.

À l'heure actuelle, l'AE remplace 55 % du revenu mensuel pour les parents admissibles, jusqu'à concurrence de 413 \$ ou environ 350 \$ après taxes. Il s'agit de l'un des plus faibles niveaux de remplacement du salaire de l'ensemble des pays développés et en développement, ce qui nuit aux Canadiennes, que leur revenu soit élevé ou faible. Même si la durée des prestations a augmenté, la valeur monétaire a diminué de 20 % au cours des 40 dernières années. Le pourcentage maximal de 67 % avait été atteint en 1971.<sup>34</sup>

Les prestations sont actuellement calculées en fonction des gains hebdomadaires moyens durant les dernières 26 semaines consécutives et du taux de chômage régional. Cette situation est problématique pour les personnes aux prises avec une combinaison de semaines (heures et gains irréguliers), donnant souvent lieu à des prestations moins élevées. Les femmes enceintes peuvent être touchées de façon négative car il arrive parfois qu'elles travaillent moins d'heures dans les derniers temps de leur grossesse, ce qui peut potentiellement réduire le montant des prestations.

Bien qu'il n'existe pas de « seuil de pauvreté » officiel au Canada, il existe au moins deux mécanismes pour mesurer la pauvreté; le seuil de faible revenu (SFR) est l'un d'eux. Il s'agit du seuil de revenu en-dessous duquel une famille consacrerait probablement une part plus importante de son revenu aux nécessités de la vie (nourriture, hébergement, habillement) qu'une famille normale. Ce seuil varie en fonction de la taille de la famille et de la collectivité. Par exemple, en 2004, le SFR après impôt pour une famille de quatre personnes vivant dans une petite collectivité était de 23 856 \$, alors que le SFR après impôt pour une famille de même taille vivant en revanche dans une collectivité urbaine plus importante était de 31 865 \$. De telles familles consacraient plus de 60 % de leur revenu après impôt à ces nécessités. Cette situation est synonyme de pauvreté.

L'autre mécanisme s'intitule la Mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation. Il s'agit d'un outil de recherche visant à mesurer le revenu nécessaire à un ménage donné pour répondre à ses « besoins fondamentaux » comme la nourriture, l'habillement et le transport.

---

<sup>34</sup> Marcelle M. Marion, Employment Insurance: Maternity and Parental Leave, Comité permanent sur l'égalité de l'Association du Barreau canadien, Février 2004

Comme le SFR, cette mesure est fonction de la taille de la famille et de la collectivité. On détermine donc les montants exacts au moyen d'une formule. Comparer ces mesures de la pauvreté aux montants que les familles à faible revenu pourraient potentiellement recevoir par l'entremise des prestations d'AE aide à illustrer l'insuffisance de ces prestations et la marginalisation accrue de certains types de travailleuses et de travailleurs.

En 2003, le SFR dans les provinces atlantiques était de 24 390 \$ alors que la Mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation pour les collectivités du Canada atlantique se situait entre 22 940 et 25 434 \$.<sup>35</sup> Au même moment, si une mère seule avec deux enfants recevait la prestation maximale, son revenu pour l'année totaliserait 20 650 \$, montant se situant bien en-deçà des deux mesures. Si elle recevait la prestation hebdomadaire moyenne pour les parents du Canada atlantique, elle toucherait environ 292 \$ par semaine, soit 14 600 \$ par année – près de 10 000 \$ de moins que le SFR et entre 8 000 et 10 000 \$ de moins que sa Mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation.<sup>36</sup>

En 2000, au Canada, le revenu d'emploi moyen des travailleuses à temps plein en année complète équivalait à 70,8 % du revenu d'emploi moyen des hommes.<sup>37</sup>

Le remplacement du salaire pour les femmes en congé de maternité et en congé parental sera nettement plus faible, la plupart des femmes recevant moins que les prestations maximales disponibles. Dans le Canada atlantique, le montant mensuel moyen des prestations parentales est 292 \$ alors que la moyenne des prestations de maternité est de 272 \$.<sup>38</sup>

Le remplacement d'un bas salaire constitue une situation particulièrement difficile pour les femmes les plus vulnérables et les plus marginalisées : les jeunes femmes qui travaillent sont également plus susceptibles d'avoir des revenus inférieurs aux femmes plus âgées<sup>39</sup>, ce qui se traduit par des prestations moins élevées. Lorsque les nouvelles immigrantes se trouvent un travail, elles gagnent moins que les autres femmes canadiennes.<sup>40</sup> Avec un faible taux de revenu, les immigrantes admissibles aux prestations trouvent souvent difficile de pouvoir en profiter. Un pourcentage élevé de femmes autochtones sur le marché du travail affichent un revenu inférieur au SFR fixé par Statistiques Canada en 2000.<sup>41</sup>

---

<sup>35</sup> Statistiques Canada 2000

<sup>36</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2000) à 10

<sup>37</sup> L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental, Groupe de travail sur l'équité salariale, Rapport final, ministère de la Justice Canada (2004), <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6000.html>

<sup>38</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004) Tableaux 2.8 et 2.9

<sup>39</sup> Statistiques Canada (2000) à 136

<sup>40</sup> Statistiques Canada (2000) à 203

<sup>41</sup> Statistiques Canada (2000) à 259

Le gouvernement s'oriente dans la bonne direction. En février 2005, l'honorable Lucienne Robillard, ministre des Affaires intergouvernementales et des Ressources humaines et Développement des compétences Canada a annoncé que d'autres améliorations seraient apportées à la LAE. Trois projets pilotes doivent être mis en œuvre dans des régions où le taux de chômage est de 10 % ou plus. Dans les grandes lignes, ces projets miseront :

- sur un calcul des prestations fondé sur « les 14 meilleures semaines » de gains sur 52 semaines précédant une demande;
- une augmentation du travail pendant une période de prestations pour permettre aux particuliers de gagner 75 \$ ou 40 % des prestations, selon le plus élevé de ces montants.

Ces améliorations s'appliqueraient également aux personnes en congé de maternité et en congé parental. Fonder les prestations sur les 14 meilleures semaines permettra aux femmes ayant un horaire de travail atypique de choisir les semaines où elles ont travaillé le plus d'heures, améliorant ainsi leur niveau de prestations. Cette mesure permettra d'améliorer les niveaux de remplacement du salaire de 200 000 Canadiennes et Canadiens.

Augmenter le seuil du travail pendant une période de prestations pour l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens donnera aux femmes en congé parental l'occasion d'accroître leur niveau de revenu à temps partiel sans voir diminuer leurs prestations. Cette situation devrait aider plus de 220 000 requérantes.

Des chercheurs du Centre for Families, Work and Well-Being, à l'Université Guelph, recommandent également que le gouvernement « fassent passer les prestations payables de 55 p. cent des gains assurables à au moins 70 à 75 % des gains. »<sup>42</sup> En vertu du modèle québécois, une option proposée offre 43 semaines de prestations, à 75 % du salaire.<sup>43</sup> Il existe également un précédent à l'extérieur du Canada à l'appui de cette recommandation. Nos recherches sur les meilleures pratiques internationales ont révélé que la Suède, l'Islande, la Norvège et la Finlande offraient un taux de remplacement du salaire minimal de 70 %.

#### **Recommandation n° 5**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral améliore le remplacement du salaire pour les prestations de maternité et les prestations parentales en faisant passer les prestations versées hebdomadairement de 55 à 65 % des gains assurables, en se fondant sur les douze meilleures semaines de gains des cinq dernières années.**

## **Maximum de la rémunération assurable**

En 1996, le maximum de la rémunération assurable (comme plafond du revenu brut) est passé de 42 80 à 39 000 \$. À ce moment, le Conseil canadien de développement social a estimé que cette situation « réduirait la sécurité de millions de travailleuses et de travailleurs et diminuerait

---

<sup>42</sup> Condition féminine, Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques, (2003).

<sup>43</sup> Rachel Cox, La récente décision de la Cour d'appel du Québec au sujet de la constitutionnalité des prestations de maternité et des prestations parentales, (2004).

les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption pour celles et ceux qui en font la demande (des femmes en majorité) et qui gagnent plus de 39 000 \$»,<sup>44</sup> situation qui s'est avérée comme nous le pensions.

En l'absence d'une politique d'indexation, le plafond est demeuré à 39 000 \$, alors que l'inflation continue à éroder les niveaux de revenu véritable. D'autres programmes sociaux, comme le Régime de pensions du Canada, le supplément de revenu garanti et le crédit d'impôt pour enfants sont tous indexés selon le coût de la vie. L'indexation est une des mesures permettant d'améliorer le revenu et la sécurité économique des Canadiennes et des Canadiens.

#### **Recommandation n°6**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral améliore le remplacement du revenu pour les prestations de maternité et les prestations parentales en faisant passer le maximum de la rémunération assurable à 57 000 \$, montant indexé annuellement.**

### **Taux du supplément au revenu familial**

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit un « supplément familial » faisant passer les prestations de 55 à 80 % du taux de remplacement du salaire pour les familles avec enfants dont le revenu maximal est de 25 921\$. « Les femmes demeurent les principales bénéficiaires du supplément familial. En effet, elles ont reçu 88 % de tous les montants en supplément familial versés aux clients qui touchaient des prestations spéciales. »<sup>45</sup>

Même au taux de remplacement actuel de 80 %, le seuil maintient la plupart des familles admissibles sous le plafond de pauvreté. Le Rapport de contrôle et d'évaluation 2004 [p. 67] indique que le pourcentage de réclamations au titre de l'AE impliquant le supplément au revenu familial a diminué chaque année depuis 1999. Cette diminution peut s'expliquer par le fait que le revenu familial augmente alors que le seuil du supplément familial demeure fixé à 25 921 \$. Une étude récente a confirmé que le fait que le seuil soit fixe avait donné lieu à une réduction des demandes relatives au supplément familial en ce qui a trait à toutes les demandes présentées au titre de l'AE.<sup>46</sup>

Pour veiller à ce que les familles soient en mesure de répondre à leurs besoins fondamentaux et pour satisfaire aux coûts supplémentaires liés à l'avènement d'un nouvel enfant, le seuil devrait se situer au-dessus du SFR et des Mesures de la pauvreté fondées sur un panier de consommation pour le Canada atlantique. L'indexation aidera à veiller à ce que ce montant

---

<sup>44</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation 2003, p. 512

<sup>45</sup> RHDC, Rapport de contrôle et d'évaluation 2004, p. 67

<sup>46</sup> Étude à venir – « Family Supplement », Direction de la vérification et de l'évaluation, RHDC, p. 67



demeure approprié pour les coûts actuels. Augmenter le remplacement du salaire aidera les parents touchant déjà un faible revenu, la vaste majorité de ce groupe étant déjà composée de mères, qui utilisent le supplément pour maintenir leur niveau de revenu et rester plus longtemps à la maison avec leurs nouveau-nés.

#### Recommandation n° 7

Nous recommandons que le gouvernement fédéral améliore le remplacement du salaire pour les prestations de maternité et les prestations parentales en augmentant le taux actuel du supplément au revenu familial à 100 %.

#### Recommandation n° 8

Nous recommandons que le gouvernement fédéral améliore le remplacement du revenu pour les prestations de maternité et les prestations parentales en faisant passer à 30 000 \$ le seuil de faible revenu, avec indexation annuelle.

Ces recommandations se fondent sur les principes directeurs suivants :

- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent tenir compte du désavantage que vivent les groupes de femmes vulnérables comme les mères seules, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes aux prises avec une invalidité, les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes peu instruites.
- Le gouvernement du Canada a un rôle à jouer dans l'élimination de la pauvreté chez les femmes, les enfants et les familles et doit s'assurer que les besoins de base soient satisfaits.

## IV. SÉCURITÉ D'EMPLOI

*[En tant que travailleuses ou travailleurs saisonniers], nous n'avons pas de sécurité d'emploi à long terme – si l'employeur nous appelle et que nous ne nous présentons pas, quelqu'un d'autre prendra notre place. Une fois vos prestations épuisées, vous vous retrouvez sans le sou. Donc, même si vous avez un nouveau bébé, vous devez retourner au travail si vous ne voulez pas être sans argent en bout de ligne. Ce n'est pas comme si nous avions d'autre choix.*

À l'heure actuelle, la juridiction relative au congé de maternité et au congé parental avec protection de l'emploi relève des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Au total, 90 p. cent des travailleurs et travailleuses payés au Canada relèvent de la législation en matière de normes d'emploi au Canada, alors que les 10 p. cent restant sont couverts par le Code canadien du travail.

Le Code canadien du travail offre la sécurité d'emploi aux employées et employés sous juridiction fédérale. Le congé de maternité est actuellement de 17 semaines. Il peut être combiné à un congé parental ou d'adoption de 37 semaines. Dans la juridiction fédérale au Nouveau-Brunswick, au Nunavut et dans les Territoires-du-Nord-Ouest, la durée combinée du congé ne peut dépasser 52 semaines. L'admissibilité est fondée sur une période de six mois d'emploi continu auprès du même employeur.

Chaque province et territoire offre une sécurité d'emploi aux employés en fonction de sa propre législation en matière de normes d'emploi. La protection peut varier d'une province à

l'autre. Dans certains secteurs, l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales est fonction d'un montant défini d'emploi continu auprès d'un employeur pouvant aller de zéro (en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Québec), à 20 semaines continues (à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard) et à 52 semaines continues (en Alberta, en Nouvelle-Écosse et dans les trois territoires). Ironiquement, dans certaines provinces, une femme peut être admissible à un congé de maternité en vertu de la LAE, tout en se voyant refuser la protection d'emploi y afférente aux termes de la législation du travail applicable. Des conditions similaires s'appliquent au congé parental/d'adoption.

La protection d'emploi ne devrait être fonction ni de l'endroit où vous vivez, ni des antécédents professionnels d'un parent ou de l'attachement continu à un employeur.

Des inégalités entre certaines juridictions provinciales et territoriales ont donné lieu à une situation inéquitable pour certaines femmes et femmes. Les gens devraient être libres de vivre où bon leur semble et profiter des avantages dont bénéficient la majorité des Canadiennes et des Canadiens. L'iniquité relative à la sécurité d'emploi place les travailleuses saisonnières des provinces atlantiques particulièrement à risque car la continuité d'emploi constitue une question complexe dans le contexte du travail saisonnier.

Le Forum des ministres du marché du travail s'est réuni pour promouvoir la coopération inter-juridictionnelle sur les questions entourant le marché du travail et pour offrir un forum visant à établir et à atteindre des objectifs communs. Il peut être approprié que cet organisme, qui est co-présidé par le gouvernement fédéral et qui comprend des représentants de toutes les provinces et de tous les territoires, travaille à la question de l'harmonisation des normes entre les 13 provinces et territoires, de concert avec le Code canadien du travail.

#### **Recommandation n° 9**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral, à titre de co-président du Forum des ministres du marché du travail, entreprenne une consultation avec les provinces et les territoires pour établir des normes nationales en matière de sécurité d'emploi relativement au congé de maternité et au congé parental, en se fondant sur les meilleures pratiques et sur une analyse selon le genre.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Élever des enfants constitue une contribution critique et valable à la société canadienne.
- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent reconnaître le rôle traditionnel qu'ont joué et jouent encore les femmes en veillant à l'éducation de leurs enfants, tout en encourageant les pères à participer plus activement.
- Les femmes ne doivent pas être désavantagées au sein du milieu de travail et de la société pour avoir décidé d'avoir un enfant ou pour leur rôle intrinsèque en matière de reproduction.
- L'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales devrait être permis de manière à ne pas décourager les familles d'avoir des enfants.

- Chaque nouveau-né et enfant nouvellement adopté a le droit de profiter de la présence stable d'un parent ou d'une aidante ou d'un aidant naturel principal durant les premières étapes de sa vie ou dans le cadre de sa transition vers une nouvelle famille.
- Les politiques portant sur le congé de maternité et le congé parental doivent miser sur le développement d'enfants en santé ainsi que sur la santé des mères ou autres aidantes ou aidants naturels.

## V. ACCÈS À L'INFORMATION

*J'ai dû faire énormément de recherches à l'égard de ces prestations, en particulier parce que les renseignements que je recevais étaient dispersés et incompatibles.*

Plusieurs femmes ayant participé à nos groupes de discussion durant la Phase I ont mentionné une lacune sur le plan de l'accès à des renseignements exacts et à jour lorsqu'elles prenaient des décisions concernant le congé parental. Un manque de connaissances empêche souvent les femmes de tirer totalement parti des avantages qui leur sont offerts.

### **Recommandation n° 10**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral veille à ce que les requérantes et les requérants puissent avoir accès aux services d'intervenants ayant une solide connaissance des prestations de maternité et des prestations parentales dans les bureaux désignés du gouvernement fédéral.**

Cette recommandation se fonde sur les principes directeurs suivants :

- Tous les parents doivent avoir accès à des renseignements faciles à comprendre sur les prestations et les mesures visant à supporter les parents et les familles.

# RECOMMANDATIONS À LONG TERME

Des prestations de maternité et des prestations parentales payées et protégées et le congé y afférent ne pourront pas arriver seuls à pleinement satisfaire aux objectifs en matière de politique énoncés de ce projet et du gouvernement du Canada. Des enjeux sociaux et économiques, comme la santé des femmes, l'équité en milieu de travail et la sécurité d'emploi sont complexes et ne peuvent être garantis par une mesure unique. Des prestations de maternité et des prestations parentales payées et protégées ainsi que le congé y afférent doivent être vus comme une gamme de mesures pouvant être utilisées pour répondre à ces objectifs.

Un nouveau programme plus universel, distinct des exigences structurelles et d'admissibilité du programme d'assurance-emploi pourrait traiter du principal point soulevé dans le cadre des réunions des groupes de travail de la Phase 1, lorsque les femmes se sont interrogées sur la pertinence de leurs antécédents professionnels relativement au fait d'avoir un enfant. Plusieurs femmes, avec raison, ont fait remarquer que si le fait d'élargir la portée des prestations afin d'englober les nouveaux parents visait à assurer le bien-être de l'enfant, il ne devrait pas être nécessaire d'examiner les antécédents professionnels afin de déterminer l'admissibilité. Une telle approche permettrait de mettre l'accent à l'endroit où il doit véritablement aller – sur le bien-être de l'enfant et de la famille, tout en assurant l'égalité économique des femmes et en encourageant leur attachement à la population active. On protégerait ainsi les droits à l'égalité des femmes, en travaillant à réduire ou à éliminer le désavantage économique dont elles sont victimes en étant les seules à pouvoir porter les enfants qui constituent le futur de la société canadienne. Il est dangereux d'avoir une politique sociale déconnectée de la politique économique des femmes. Le Canada doit instaurer une stratégie nationale de prestation de soins hybride et plus vaste incorporant à la fois une politique économique et sociale.

Le gouvernement canadien a commencé à s'orienter dans cette direction. En 1999, le discours du Trône annonçait un engagement envers un ordre du jour axé sur la famille. Dans le *Livre rouge, Opportunity for All*, le gouvernement déclarait qu'un « bon début dans la vie dépendant d'un revenu familial approprié, de relations solides et d'appuis d'autres aidantes et aidants naturels et de la collectivité. » Ces principes ont trouvé écho dans le discours du Trône de 2001.

En octobre 2004, le discours du Trône reconnaissait qu'il était possible d'en faire plus pour aider les familles, par exemple en établissant un système national d'apprentissage anticipé et de soins aux enfants fondé sur la qualité, l'universalité, l'accessibilité et le développement. On reconnaissait que les familles canadiennes s'occupaient de nos enfants, mais également d'un nombre croissant de conjointes et de conjoints âgés et de grands-parents. On y mentionnait également la reconnaissance du rôle des Canadiennes et des Canadiens dans les soins apportés aux personnes âgées ou infirmes, ou encore, aux prises avec des invalidités.

Dans un discours prononcé devant les Nations Unies à New York le 10 février 2005, l'honorable Tony Ianno, ministre d'État (Familles et Aidants naturels) a déclaré que « notre gouvernement était maintenant en mesure d'investir davantage dans les familles avec enfants. »

En raison de l'accent mis actuellement par le gouvernement sur les enfants, les personnes âgées et les personnes souffrant d'invalidité, le moment ne pouvait être mieux choisi pour élaborer une stratégie nationale sur la prestation de soins et les aidantes et aidants naturels. Les gouvernements jouiront donc d'une occasion unique de collaborer pour veiller à ce que l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens bénéficient d'une gamme complète de mesures de soutien, et ce, de leur naissance à leur décès.

Au Canada, quand on parle d'aidants et d'aidantes naturels, on pense généralement à l'appui fourni aux personnes âgées limitées dans leurs tâches quotidiennes, de la préparation des repas aux soins de relève en passant par les soins palliatifs en vie de vie. Les aidantes et aidants naturels peuvent offrir un appui aux enfants et aux adultes souffrant d'invalidité. Cependant, ils peuvent également jouer un rôle en début de vie, en veillant à la protection et à l'éducation de nos enfants dans nos maisons et dans les centres d'aide à l'enfant de l'ensemble du pays.

Le Comité consultatif propose une interprétation beaucoup plus large de la notion d'aidante ou d'aidant naturel. À une extrémité du continuum des soins prodigués, on peut trouver un parent aidant un parent âgé en le conduisant à un rendez-vous médical. Au milieu du continuum, on retrouve une fille qui s'occupe d'un parent mourant, bénéficiant de l'appui de son employeur et du gouvernement par l'entremise d'un congé de compassion. À l'autre extrémité, c'est la mère au foyer s'occupant de son bébé de quatre mois, qui bénéficie également de l'appui de son employeur et du gouvernement par le biais d'un congé et de prestations de maternité et de prestations parentales/d'adoption.

Les valeurs sont à la base de notre politique publique. Il incombe aux Canadiennes et aux Canadiens de décider du type de société qu'ils désirent ériger et de mettre en œuvre des politiques efficaces s'inscrivant dans le cadre de cette vision. Comme le disait l'honorable Tony Ianno, ministre d'État (Familles et Aidants naturels), « Le succès qu'une personne connaîtra dans sa vie se dessine dès l'enfance. » Une stratégie nationale appuyant un modèle de continuum de soins supporterait cette vision.

Nous voulons tous ce qu'il y a de mieux pour nos enfants. À ce titre, nous reconnaissons l'importance d'investir dès le début pour leur donner un bon départ dans la vie. L'engagement renouvelé du gouvernement fédéral envers un ordre du jour axé sur la famille nous oriente dans la bonne direction, comme en témoignent de récents changements apportés aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Un accès amélioré aux prestations donne aux mères et aux pères l'occasion d'offrir un environnement sécuritaire et plus favorable à leurs enfants, un élément vital de leurs premières années.

Cependant, malgré ces améliorations, il y a encore plusieurs parents qui soit n'ont pas accès aux prestations, ou qui ne peuvent se permettre de tirer totalement parti des prestations et du congé. Notre recherche nous a permis de définir un certain nombre de points non traités dans le cadre du système de prestations actuel. Trouver un moyen de traiter ces questions nous aidera à trouver une solution pour mieux servir les familles canadiennes.

## **Admissibilité aux prestations**

Même si les femmes font le gros du travail non rémunéré à la maison, notamment la prestation de soins à la maison, les exigences d'admissibilité aux prestations ne reconnaissent pas à l'heure actuelle la valeur de ce travail. Les heures passées à suivre des programmes de formation visant à entrer sur le marché du travail ou à obtenir un meilleur emploi ne sont pas non plus reconnues comme des heures assurables, ce qui est loin d'encourager la participation à de tels programmes. Il a été découvert dans le cadre d'une recherche intitulée *International Best Practices for Maternity and Parental Benefits* que les femmes participant à des programmes de formation à temps plein en Islande étaient admissibles à des prestations. Il serait utile d'explorer des options visant à accepter les heures de travail non rémunérées et les heures consacrées à des programmes de formation à titre de conditions d'admissibilité aux prestations.

## **Naissances multiples**

En vertu du programme de prestations actuel, aucune reconnaissance n'est donnée aux femmes qui donnent naissance à plus d'un enfant (naissances multiples) ou aux femmes qui donnent naissance à des enfants ultérieurement. Ici, dans les provinces atlantiques, si une mère seule avec deux enfants a accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales moyennes, son revenu serait de beaucoup inférieur au seuil de la pauvreté. Ces situations peuvent s'avérer problématiques pour la majorité des Canadiennes. Nous enjoignons donc le gouvernement fédéral à explorer la possibilité de mettre en œuvre un programme de remplacement du salaire pour les femmes qui vivent des naissances multiples ou qui ont des enfants ultérieurement. Cette recommandation repose sur notre recherche des meilleures pratiques dans le cadre de laquelle nous avons découvert qu'en Islande, le congé peut être prolongé d'une période supplémentaire de trois mois dans le cas de naissances multiples. En France, les prestations de maternité sont prolongées avec la naissance de chaque enfant ultérieur et sont payables pendant 21 jours dans le cas de naissances multiples, au lieu de 14 jours pour un enfant. Au Luxembourg, une période supplémentaire de quatre semaines est offerte pour des naissances multiples.

## **Prestations de paternité/de partenaire**

Les premières semaines suivant un accouchement sont souvent les plus difficiles pour un parent. Cette période est cruciale pour permettre à la mère et à son partenaire d'établir un lien avec l'enfant, lien qui durera toute une vie. Plusieurs pères ou partenaires n'ont pas la chance de passer ce temps privilégié avec leurs enfants. Dans certaines juridictions, des conventions collectives actuelles comprennent des arrangements relatifs à cette période dans les dispositions des congés pour obligations familiales. Nous demandons avec insistance au gouvernement fédéral d'explorer les options entourant un congé de paternité/de partenaire payé et non transférable qui serait disponible une fois le bébé né, et qui s'ajouterait aux prestations versées dans le cadre du congé de maternité et de paternité, comme l'offre actuellement la Suède (deux semaines) et la Norvège (quatre semaines).

## **Compléments salariaux**

Les grandes entreprises sont bien placées pour aider leurs employés et leurs familles à paver la voie de l'avenir. Nous demandons avec insistance que la possibilité d'instaurer

un impôt sur les prestations familiales soit examinée, ce qui résulterait en un complément salarial plus uniforme pour toutes les nouvelles mères employées. Les familles profiteraient du revenu additionnel. Les entreprises seraient également gagnantes en investissant dans leurs effectifs futurs. Couplé au gouvernement, le secteur privé devrait également participer à l'appui prodigué aux familles.

### **Coûts uniques initiaux**

Avec le taux actuel de remplacement du salaire fixé à 55 % pour les prestations de maternité et les prestations parentales, plusieurs femmes et familles ont du mal à joindre les deux bouts. La situation est particulièrement complexe pour les femmes à faible revenu. L'instauration d'une subvention de maternité forfaitaire pour couvrir le coût de l'équipement initial pour le bébé aiderait à alléger ce fardeau. Notre recherche nous a permis de découvrir que les Luxembourgeoises touchaient une somme forfaitaire pour acheter des médicaments et des aliments pour bébés.

### **Enfants invalides ou ayant des besoins spéciaux**

Les parents d'enfants invalides ou ayant des besoins spéciaux vivent souvent un stress mental, émotionnel et physique supplémentaire lié au fait d'élever un enfant nécessitant des ressources et un soutien additionnel. En Islande, le congé pour les parents est prolongé en fonction des besoins de l'enfant, alors qu'en France, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire. Nous encourageons fortement le gouvernement fédéral à étudier des options pour des dispositions spéciales pour les parents d'enfants invalides ou ayant des besoins spéciaux nécessitant des soins parentaux.

### **Adoption**

Bien que les parents adoptifs soient admissibles à des prestations parentales aux termes de la LAE, ils ne peuvent toucher de prestations de maternité. Dans plusieurs cas, il s'agit d'une pénalité pour les parents qui choisissent d'adopter car ils ne touchent pas les mêmes prestations que les autres. Nous enjoignons le gouvernement fédéral à explorer les options visant à augmenter les prestations parentales pour les parents adoptifs qui ne sont actuellement pas admissibles aux prestations de maternité. En Italie, les parents adoptifs et nourriciers d'enfants de moins de six ans ont droit au congé de maternité de trois mois suivant l'adoption, ainsi qu'au congé de 10 mois par la suite, pour les enfants de moins de trois ans.

### **Parents ne faisant pas partie de la population active**

L'obligation de faire partie de la population active pour pouvoir toucher les prestations de maternité et les prestations parentales rend la condition parentale très difficile à gérer pour certains groupes de femmes, notamment les filles-mères, les immigrantes nouvellement arrivées au pays et les mères au foyer. Cependant, ces mères font de leur mieux pour élever leurs enfants dans une atmosphère qui n'est pas toujours favorable à la famille. Le Canada doit faire plus pour ces femmes et leurs enfants. Nous encourageons fortement l'exploration d'options visant à instaurer un paiement forfaitaire ou le versement continu de prestations hebdomadaires pour les femmes qui

n'appartiennent pas à la population active, comme c'est le cas en Islande et en Norvège ou les parents n'appartenant pas à la population active reçoivent une prestation en espèces.

**Recommandation no 11**

**Nous recommandons que le gouvernement fédéral entreprenne immédiatement une recherche et une analyse selon le genre dans le cadre d'un modèle de continuum de soins afin d'élaborer une stratégie nationale en matière de prestation de soins répondant aux besoins de toutes les familles canadiennes.**

## CONCLUSION

*Regarder sous la surface : Un examen approfondi des prestations parentales a déterminé de véritables préoccupations émises par nos amies, parentes, voisines et collègues de travail du Canada atlantique. Ces femmes sont profondément préoccupées par le bien de leurs enfants et de leur famille. Elles travaillent d'arrache-pied, tentant d'équilibrer leur vie personnelle et professionnelle dans le cadre d'un programme rigide, inéquitable et ne répondant pas à leurs réalités. Il s'agit également des femmes vulnérables et marginalisées qui sont en marge du marché du travail ou n'y participent pas. Au fil des ans, des améliorations ont été apportées aux prestations de maternité et aux prestations parentales, mais le gouvernement peut apporter encore plus de modifications pour veiller à ce que le programme profite à encore plus de femmes et de familles.*

Nos recommandations sont réalistes, souples et équitables et mettent l'accent sur la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant. Si la société canadienne accorde de la valeur au rôle des femmes en tant que fournisseuses de soins et travailleuses, c'est ce que reflèteront nos politiques sociales et économiques.