

Améliorer les prestations de maternité et les prestations parentales pour les femmes en dehors du Québec :

Propositions pour une réforme législative

Rédigé par : Rachel Cox, avec la collaboration de Ruth Rose

Août 2007



Élaborées par les membres du groupe de travail de l'ANFD
sur les prestations de maternité et les prestations parentales :

Gillian Calder, Barbara Cameron, Michèle Caron, Andrée Côté, Rachel Cox, Chantal
Richard, Ruth Rose, Lorna Turnbull

Disponible en-ligne

www.anfd.ca



Table des matières

Introduction.....	1
1. Améliorer les prestations de maternité et les prestations parentales à l'intérieur de la <i>LAE</i>	4
1.1 Des prestations plus généreuses.....	5
1.1.1 Supprimer le délai de carence.....	5
1.1.2 Remplacer le délai de carence par une période de prestations parentales.....	6
1.1.3 Augmenter le niveau des prestations à 70% du revenu normal pour tous les types de prestations.....	6
1.1.4 Augmenter le maximum de la rémunération annuelle assurable.....	7
1.1.5 Calculer le niveau des prestations à partir des « 12 meilleures semaines » de rémunération.....	7
1.1.6 Modifier le Programme de supplément familial.....	8
1.2 Un meilleur accès aux prestations.....	9
1.2.1 Baisser le seuil d'admissibilité à 360 heures.....	9
1.2.2 Reconnaître un droit distinct aux prestations de maternité et aux prestations parentales.....	10
1.2.3 Réserver des prestations aux pères et aux deuxièmes parents.....	11
1.2.4 Permettre une période de référence plus longue pour établir l'admissibilité aux prestations.....	11
1.2.5 Rendre admissibles les travailleuses et travailleurs autonomes.....	12
2. Un programme universel de soutien pour les enfants.....	13
2.1 Quelques propositions récentes.....	13
2.2 Des principes de base pour un programme universel de soutien.....	14
3. Bonifier les normes du travail régissant les congés de maternité et les congés parentaux.....	15
3.1 Les normes du travail régissant les congés.....	15
3.2 Réformer le <i>Code canadien du travail</i>	17
Conclusion.....	18



Introduction

Selon la vision de l'ANFD, chaque mère devrait avoir droit à un remplacement de revenu et à un soutien matériel pendant les premières années de vie de son enfant. La grossesse et la maternité ne doivent pas avoir pour effet d'appauvrir les femmes, comme c'est le cas présentement. Aucune initiative ne suffira en soi à remédier de façon définitive à la situation de toutes les mères au Canada. Toutefois, il est clair que dans plusieurs domaines du droit relevant de la compétence du gouvernement fédéral, une réforme législative s'impose et ce, de façon urgente.

À l'heure actuelle, le droit de s'absenter du travail ainsi que les modalités de retour au travail sont régis par des lois provinciales sur les normes du travail, sauf pour les travailleuses et travailleurs qui oeuvrent dans des domaines de juridiction fédérale lesquels sont régis par le *Code canadien du travail*.

En dehors du Québec, les prestations de maternité et les prestations parentales sont versées en vertu du régime fédéral créé par la *Loi sur l'assurance-emploi (LAE)*. Depuis 2001, pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales, une personne doit avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant la date de sa demande. Des femmes qui ont accouché sont admissibles aux prestations de maternité, alors que les deux parents, incluant les parents adoptifs, sont admissibles aux prestations parentales. Sauf pour les quelques mères qui sont admissibles au Supplément au revenu familial, les prestations sont équivalentes à 55 % du revenu assurable et sont imposables. Le maximum de la rémunération assurable est de 40 000\$ par année, pour une prestation maximale de 423\$ par semaine. Un délai de carence de deux semaines (sans aucune prestation) est imposé à l'un des deux parents, presque toujours la mère, car c'est presque toujours elle qui demande des prestations en premier. (Pour une analyse plus approfondie de la question, voir le document de travail de l'ANFD au sujet des prestations de maternité et des prestations parentales disponible en ligne à www.anfd.ca).

Tous les membres de la société profitent de la procréation et du fait que les parents s'occupent de leurs enfants. La décision de la Cour suprême dans le *Renvoi relativement à la Loi sur l'assurance-emploi* souligne cette réalité, déclarant que, « Les enfants sont l'un des actifs les plus importants de la société et l'apport des parents ne saurait être trop valorisé ». Selon la Cour, « L'interruption d'emploi due à la maternité ne peut plus être considérée comme une responsabilité individuelle ». En même temps, la décision affirme que : « Le caractère social de l'assurance-chômage dicte que le Parlement puisse adapter le régime aux nouvelles réalités du travail ».¹

¹ *Le Renvoi relatif à la Loi sur l'assurance-emploi*, [2005] 2 R.C.S. 669, par. 54 et 66. Disponible en ligne à : <http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/2005/2005csc56/2005csc56.html>. Site consulté le 19 juin 2006.



Au Québec, depuis janvier 2006, le nouveau Régime québécois d'assurance parentale offre des prestations plus généreuses aux nouveaux parents. Davantage de parents -- y compris les parents qui sont travailleuses ou travailleurs autonomes et les parents de même sexe -- sont admissibles à ces prestations. Nous croyons qu'il est temps d'introduire quelques aspects-clés du Régime québécois à la LAE pour que les parents du reste du Canada bénéficient d'améliorations semblables (voir la Section 1).²

En 2005 et 2006, l'ANFD a amorcé une consultation pancanadienne au sujet de la réforme du régime des prestations de maternité et des prestations parentales au sein de la *Loi sur l'assurance emploi*. Nous avons entrepris une discussion entre les groupes de femmes et les syndicats au sujet des enjeux d'une telle réforme, et ce, tant au Québec qu'ailleurs au Canada. Notre consultation a d'abord pris la forme d'une série d'ateliers d'une journée où étaient conviées des militantes féministes, des syndicalistes, des mères sur le marché du travail et des mères au foyer. Ensuite, en février 2006, nous avons tenu une rencontre réunissant différentes représentantes de groupes ayant un parti pris dans la réforme et des expertes choisies au sujet du régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales. Finalement, en mai 2007, nous avons réuni de nouveau des leaders clés du mouvement des femmes et du mouvement syndicaliste. Les propositions élaborées dans ce document représentent le fruit du large consensus atteint pendant ce processus de consultation permanent.

Nous recommandons que le régime fédéral actuel de prestations soit bonifié à travers l'élaboration de règles spécifiques aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Une telle mesure permettrait au Canada de se conformer à une recommandation émise par un comité des Nations Unies sur la discrimination à l'égard des femmes en 2003. En effet, ce comité a recommandé que le Canada procède à une réforme des prestations de maternité et des prestations parentales pour que celles-ci cessent d'être une source d'inégalité pour les femmes.³ Et puisque tous les membres de la société profitent des soins que dispensent les parents auprès des jeunes enfants, nous recommandons que le gouvernement fédéral finance directement cette bonification du régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales. (Pour une discussion plus approfondie des implications financières d'une telle bonification, voir le rapport de l'ANFD *Financer des nouvelles prestations parentales, quelques éléments de réflexion* (2007), disponible en ligne à www.anfd.ca).

² Spécifions que par la suite, lorsque nous utilisons le terme « mères », nous entendons autant les co-mères dans les familles de même sexe que les mères dans les familles de sexe opposé. De la même façon, le terme « pères » comprend autant les co-pères dans les familles de même sexe que les pères dans les familles de sexe opposé.

³ Comité des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. 2003. *Observations et Recommandations finales du Comité des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes au sujet du cinquième rapport périodique du Canada* (CEDAW/C/CAN/5 et Add.1), 603e et 604e séances, le 23 janvier 2003 (voir CEDAW/C/SR.603 et 604), par. 382. Disponible en ligne à : <http://www.fafia-afai.org/UN/CMUjan03.htm>. Site consulté le 29 novembre 2004.



Lors de nos consultations au sujet des prestations de maternité et des prestations parentales, plusieurs femmes ont signalé que toutes les mères ont besoin de soutien, peu importe si elles occupent ou non un emploi susceptible de les rendre admissibles aux prestations de l'*AE*. Nous sommes arrivées à la conclusion qu'un programme universel de soutien (Section 2) est essentiel pour rejoindre les mères inadmissibles aux prestations de maternité ou aux prestations parentales de l'*AE* ou recevant des prestations inadéquates de ce régime. Ce type de programme fait appel au pouvoir de dépenser du gouvernement fédéral pour offrir un soutien aux familles ayant eu un nouveau bébé ou ayant adopté un nouvel enfant. En même temps, notre recommandation comporte une reconnaissance du droit du Québec de déterminer ses propres politiques sociales et par conséquent, un droit de retrait pour le Québec avec pleine compensation financière lorsque ce dernier le jugera nécessaire.

Finalement, il est impossible de traiter des difficultés pratiques associées au régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales sans toucher à la question des normes régissant les congés et le retour au travail après un congé. Même si ces normes sont généralement de compétence provinciale, le gouvernement fédéral devrait faire preuve de leadership sur ces questions, entre autres en donnant aux normes du *Code canadien du travail* (Section 3) un caractère exemplaire.



1. Bonifier les prestations de maternité et les prestations parentales à l'intérieur de la LAE

Depuis quelques années, le *Women's Network* de l'Île-du-Prince-Édouard fait campagne pour améliorer le régime de prestations de maternité et de prestations parentales. Le *Women's Network* a mis de l'avant une série de principes pour guider la réforme des prestations de maternité et des prestations parentales. L'ANFD appuie résolument ces principes. Plusieurs des recommandations de l'ANFD reprennent celles du *Women's Network*.⁴

Par ailleurs, d'autres groupes dont le Congrès du travail du Canada (CTC) font campagne pour améliorer la LAE au grand complet. Le CTC recommande la fixation d'un seuil d'admissibilité aux prestations de 360 heures pour toutes les régions du Canada, l'élimination du délai de carence de deux semaines, l'augmentation du niveau des prestations à au moins 66% du revenu ordinaire ainsi qu'une augmentation de la prestation hebdomadaire maximale de \$423. L'ANFD endosse sans réserve ces recommandations. De telles mesures feront beaucoup pour éliminer les obstacles qui empêchent beaucoup de travailleuses (dont plusieurs qui sont mères) d'avoir accès à tous les types de prestations de l'AE. Et même si elles visent l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ces recommandations amélioreraient grandement l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales pour les nouvelles mères.

Cependant, indépendamment de l'évolution de la réforme générale de l'AE, l'ANFD propose la bonification immédiate du régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales par l'élaboration de règles spécifiques à de telles prestations au sein de la LAE.

Un examen attentionné révèle que la LAE contient déjà des règles spécifiques aux prestations de maternité et aux prestations parentales. En effet, en 2001, le gouvernement a prolongé la durée des prestations parentales et a baissé le seuil d'admissibilité à 600 heures pour les prestations de maternité et les prestations parentales.

Toutefois, en dépit de la présence accrue des femmes sur le marché du travail, beaucoup trop de femmes ne sont pas admissibles aux prestations. Les travailleuses autonomes en sont un exemple. De plus, les femmes salariées peuvent avoir versé des cotisations à la Caisse de l'assurance-emploi pendant des années. Au moment où elles ont besoin de prestations de maternité ou de prestations parentales, rien ne garantit qu'elles puissent y avoir accès. De plus, le niveau des prestations est parfois à ce point bas que ce n'est pas toutes les mères qui peuvent se permettre de profiter de la période de congé maximale. Les femmes occupant des emplois atypiques et ayant des revenus modestes -- dont plusieurs femmes monoparentales, femmes de couleur, femmes ayant des déficiences et femmes autochtones -- sont particulièrement vulnérables aux lacunes de la LAE.

⁴ Les publications du *Women's Network* de l'IPE sont disponibles sur leur site web à : http://www.wnpei.org/pb_main.html. Site consulté le 2 juin 2006.



Le gouvernement fédéral devrait amender la *LAE* pour prévoir des **prestations de maternité et des prestations parentales plus généreuses (section 1.1)**. Une telle mesure contribuera à diminuer l'énorme fardeau économique que les femmes sur le marché du travail doivent supporter lorsqu'elles ont des enfants. Tel qu'expliqué ci-haut, le gouvernement fédéral devrait contribuer directement au financement de cette bonification indispensable du régime de prestations de maternité et de prestations parentales.

Et puis à quoi bon un régime de prestations de maternité et de prestations parentales si plusieurs femmes effectuant un travail rémunéré n'y sont pas admissibles? Il faudrait réduire les effets d'exclusion du régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales et permettre aux travailleuses -- y compris aux travailleuses autonomes – **d'accéder plus facilement aux prestations (section 1.2)**.

1.1 Des prestations de maternité et des prestations parentales plus généreuses

Le gouvernement fédéral devrait prévoir dans la *LAE* des prestations de maternité et des prestations parentales plus généreuses. Des amendements devraient être adoptés pour supprimer le délai de carence pour les travailleuses et travailleurs admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales et pour remplacer cette période de deux semaines par une période d'admissibilité aux prestations parentales. Le niveau des prestations devrait être haussé à 70% et le maximum de la rémunération annuelle assurable devrait être augmenté. Finalement, le montant des prestations devrait être calculé sur la base des 12 meilleures semaines de rémunération dans la dernière année, et ce, dans toutes les régions du Canada.

1.1.1 Supprimer le délai de carence

A l'heure actuelle, avant qu'une nouvelle mère puisse commencer à recevoir des prestations de maternité, elle doit subir un "délai de carence" de deux semaines pendant lequel elle ne reçoit aucune prestation d'*AE*.

Historiquement, on justifiait le délai de carence imposé aux prestataires comme étant une façon de décourager les chômeuses et chômeurs de faire tout de suite une demande de prestations, sans que ceux-ci aient entamé auparavant des recherches d'un nouvel emploi. Toutefois, étant donné que les nouvelles mères sont censées être en train de s'occuper d'un nouvel enfant plutôt que d'être à la recherche d'un emploi, lorsqu'il est question de prestations de maternité, il n'existe aucune raison légitime pour maintenir le délai de carence de deux semaines.

Le délai de carence a aussi été justifié par un argument d'efficacité administrative. Cet argument veut que si le revenu est perdu pour une période de deux semaines ou moins, cela ne vaut pas la peine pour le gouvernement de traiter une demande. Encore une fois,



cet argument ne s'applique pas aux prestations de maternité et aux prestations parentales, puisque l'ensemble des demandes risquent de viser une période de plus de deux semaines. Dans les faits, aujourd'hui, le délai de carence a simplement pour effet d'alourdir le fardeau financier des nouvelles mères.

Le Régime de l'assurance parentale du Québec n'impose aucun délai de carence aux nouveaux parents.

L'ANFD recommande que le délai de carence de deux semaines soit supprimé pour les prestations de maternité et des prestations parentales offertes dans le cadre de la *LAE*.

1.1.2 Remplacer le délai de carence par une période de prestations parentales

Le fait de supprimer le délai de carence de deux semaines ne devrait pas avoir pour effet de réduire la durée de l'admissibilité des mères (ou des pères) aux prestations.

L'ANFD recommande donc que le délai de carence de deux semaines soit remplacé par une période de deux semaines supplémentaires de prestations parentales.

1.1.3 Augmenter le niveau des prestations à 70% du revenu ordinaire

Actuellement à 55%, le niveau des prestations au Canada est l'un des plus bas niveaux au monde, et ce, autant dans les pays développés que dans ceux en voie de développement.⁵ Idéalement, les femmes qui interrompent leur travail pour mettre au monde ou élever des enfants ne devraient subir aucune pénalité économique.

À court terme, les mères à l'extérieur du Québec devraient au moins être sur un pied d'égalité avec les mères au Québec, lesquelles bénéficient maintenant d'un taux de remplacement de revenu de 70% (ou même de 75%) pour au moins la moitié de leurs semaines de prestations.⁶

La notion d'une responsabilité collective pour les enfants implique une responsabilité qui va au-delà des travailleuses et travailleurs et des employeurs à titre individuel. C'est pourquoi la bonification des prestations de maternité et des prestations parentales doit

⁵ Voir le « *Summary of International Best Practices* » du *PEI Women's Network* (Appendice A), disponible à : http://www.flis-ntf.gc.ca/en/sub_fb_30.asp. Site visité le 31 mai 2006.

⁶ Plus précisément, aux termes du Régime d'assurance parentale du Québec, une femme qui accouche d'un enfant peut choisir entre deux options. L'Option A offre 18 semaines de congé de maternité à 70% du revenu, 7 semaines de congé parental à 70% du revenu, 25 semaines supplémentaires de congé parental à 55% du revenu, plus 5 semaines de congé de paternité à 70% du revenu. L'Option B offre 15 semaines de congé de maternité à 75% du revenu, 25 semaines de congé parental à 75% du revenu, plus 3 semaines de congé de paternité à 75% du revenu. Site web du RQAP, <http://www.rgap.gouv.qc.ca/souple/index.asp>, site visité le 14 février 2006. Ce site explique également les prestations disponibles pour les parents adoptifs.



être financée par le gouvernement fédéral (voir le rapport de l'ANFD *Financer des nouvelles prestations parentales, quelques éléments de réflexion* (2007), disponible en ligne à www.anfd.ca). Et en toute justesse, étant donné que le Québec a déjà mis sur pied un régime de prestations plus généreuses, celui-ci devrait avoir droit à une compensation financière de la part du gouvernement fédéral.

L'ANFD recommande que le niveau actuel des prestations soit augmenté à 70% pour les prestations de maternité et les prestations parentales.

1.1.4 Augmenter le maximum de la rémunération annuelle assurable pour tous les types de prestations

Jusqu'à tout récemment, le maximum de la rémunération annuelle assurable pour les fins de l'*AE* a été gelé, et ce, pour plus d'une décennie. En 1995, le maximum était de 42 380\$, un montant plus élevé qu'il ne l'est aujourd'hui ! Étant donné que la prestation hebdomadaire découle du maximum de la rémunération annuelle assurable, la prestation hebdomadaire a également été plafonnée pendant plus d'une décennie.

Depuis janvier 2007, le maximum de la rémunération annuelle assurable est fixé à 40 000\$. La prestation hebdomadaire maximale est de 423\$. Cela signifie que les mères (et pères) qui gagnent plus de 40 000\$ par année se retrouvent avec un taux de remplacement de revenu extrêmement bas.

Au Québec, aujourd'hui, la prestation hebdomadaire maximale est de 850\$. Ce chiffre représente un taux de remplacement du revenu de 75% pour le même maximum de rémunération annuelle assurable que pour les fins de l'indemnisation des accidentés du travail, soit, en 2007, le montant de 59 000\$, indexé annuellement.

L'ANFD recommande que le maximum de la rémunération annuelle assurable pour tous les types de prestations d'*AE* soit augmenté immédiatement et ensuite, indexé annuellement.

1.1.5 Calculer les prestations selon les « 12 meilleures semaines de rémunération »

Le calcul du montant des prestations se fait sur la base du revenu des dernières 14 à 26 semaines dans l'année de référence.⁷ Il est donc possible pour une personne d'être admissible aux prestations mais de recevoir des prestations de 0\$, par exemple, dans le cas d'une travailleuse saisonnière.

La méthode actuelle de calculer le montant des prestations hebdomadaires produit des effets discriminatoires sur les femmes, et ce, de plusieurs façons. Pour n'en nommer

⁷ Ensuite, ce total est divisé par un dénominateur qui varie de 14 à 26 semaines selon le taux du chômage de la région ainsi que le nombre de semaines où il y a eu un revenu assurable.



qu'une, prenons l'exemple d'une travailleuse qui a cumulé les heures qui la rendent admissible aux prestations en travaillant à temps partiel, de façon régulière, pendant toute l'année de référence. Or, celle-ci recevra des prestations moins élevées qu'un travailleur qui a cumulé le même nombre d'heures en travaillant à temps plein et en faisant des heures supplémentaires pendant une période de seulement trois ou quatre mois.

De plus, pour être admissible à des prestations d'*AE* intégrales, une personne doit travailler l'équivalent de deux semaines de plus que le nombre d'heures requis (420 à 700 heures) pour être admissible dans sa région économique (la *règle du dénominateur*). Cette règle a été mise sur pied pour pénaliser les prestataires qui travaillaient tout juste le nombre minimal d'heures exigé pour être admissible à l'*AE*. Cependant, elle a pour effet de pénaliser les mères qui se démènent pour accumuler suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales.

Le régime d'assurance parentale du Québec calcule le montant des prestations d'une façon qui tient mieux compte de la prédominance des femmes dans le travail à temps partiel et des responsabilités familiales qu'assument les femmes. Dans le reste du Canada, les femmes méritent autant.

Des projets-pilotes utilisant les « 14 meilleures semaines de rémunération » comme base de calcul des prestations ont cours dans 23 régions différentes du Canada.⁸

L'ANFD recommande que les prestations de maternité et les prestations parentales soient calculées sur la base des « 12 meilleures semaines de rémunération », et ce, dans toutes les régions du Canada.

1.1.6 Modifier le Supplément au revenu familial

Actuellement, le régime d'*AE* offre un Supplément au revenu familial aux familles à faible revenu ayant des enfants. Si le revenu familial net de l'année précédente est inférieur à 20 921\$, la prestation hebdomadaire de l'*AE* est augmentée de 11,63\$ pour un premier enfant, de 7,79\$ pour un deuxième enfant et de 6,35\$ pour chaque enfant supplémentaire. Ce supplément est réduit progressivement, de sorte qu'aucun supplément ne sera versé à un revenu familial net de 25 921 \$ dans l'année précédente.

Comme le fait remarquer la professeure Ruth Rose, il n'y a pas de lien entre la baisse du revenu qui résulte du chômage et le droit au Supplément au revenu familial. En réalité, le supplément est versé uniquement aux familles ayant de faibles revenus de façon chronique (inférieur à 20 921\$ pour le plein montant du supplément, et de 20 921\$ à 25 921 \$ pour un supplément partiel).

⁸ Pour plus d'information, consultez le site web de RHDCC à : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/employeurs/renseignements14semaines.shtml>. Site consulté le 13 juin 2006.



La Prestation fiscale canadienne pour enfant est une prestation mensuelle pour des familles à faible revenu ayant des enfants (cette mesure n'est pas liée à l'*AE*). Toutefois, même lorsque le revenu familial chute de façon dramatique parce que l'un ou les gagnepain de la famille cessent temporairement de travailler pour s'occuper d'un nouvel enfant, l'ajustement de la Prestation fiscale pour enfant ne se fera pas avant sept à dix-neuf mois.

L'ANFD recommande qu'un supplément au revenu familial soit versé à tous les prestataires de l'*AE*, et ce, peu importe le revenu familial. Une telle mesure tiendrait compte du rapport entre les prestations de l'*AE* et le délai d'ajustement de la Prestation fiscale canadienne pour enfant.

1.2 Un meilleur accès aux prestations

Il faudrait que l'accès aux prestations soit plus facile et plus équitable. Les mères et pères ayant 360 heures de revenu assurable devraient être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Le droit à des prestations de maternité et à des prestations parentales ne devrait pas être compromis pour des parents qui ont reçu des prestations ordinaires de l'*AE* dans la même année. Les pères (incluant les co-pères dans les familles de même sexe) devraient être encouragés dès le départ à s'impliquer auprès de leurs enfants par le biais de prestations qui leur sont réservées. Les mères devraient se voir reconnaître une période de référence plus longue pour établir leur admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Et lorsque les travailleuses et travailleurs autonomes interrompent leur travail pour s'occuper d'un nouvel enfant, ceux-ci devraient aussi pouvoir recevoir des prestations.

1.2.1 Baisser le seuil d'admissibilité à 360 heures pour les prestations de maternité et les prestations parentales

L'*AE* a évolué autour de la norme d'un travailleur traditionnel occupant un emploi stable, à temps plein, à l'année longue, lequel n'est pas contraint à interrompre son travail pour prendre soin d'autres personnes, comme c'est souvent le cas pour les travailleuses.

Dans la mesure où les femmes sont sur-représentées dans des emplois qui ne se conforment pas à cette norme, tels les emplois à temps partiel, les emplois temporaires et les emplois sur appel, les effets négatifs de la réforme de l'*AE* de 1996 au plan de l'admissibilité se font sentir de façon plus aiguë pour elles.⁹ Pour les travailleuses doublement désavantagées telles les immigrantes, les femmes racialisées, les femmes autochtones, les femmes ayant une déficience ainsi que les femmes ayant plusieurs jeunes enfants ou habitant dans une région ayant un taux de chômage élevé, ces effets se font

⁹ Canada Labour Congress. 2003. "Analysis of Falling Unemployment Insurance Protection for Canada's Unemployed". En ligne:

<http://www.unemployed.ca/Falling%20UI%20Protection%20for%20Canada%27s%20Unemployed.pdf>

Site visité le 3 mai 2004. Ces données portent sur les prestations ordinaires de l'*AE*.



sentir de façon encore plus marquée.¹⁰ Rappelons qu'en réponse aux effets négatifs de la réforme de 1996 sur plusieurs travailleuses et travailleurs vulnérables, le CTC réclame que le seuil d'admissibilité aux prestations d'AE soit baissé à 360 heures dans toutes les régions du Canada.

Actuellement, le seuil d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales est de 600 heures pour toutes les régions du Canada. Pour les prestations ordinaires, le seuil d'admissibilité varie d'une région à l'autre (420 à 700 heures¹¹).

En d'autres termes, dans certaines régions du Canada, il est plus facile de se qualifier aux prestations ordinaires que de se qualifier pour des prestations de maternité et des prestations parentales. Ceci est à la fois absurde et inéquitable.

L'ANFD recommande que le seuil d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales soit de 360 heures, et ce, pour toutes les régions du Canada.

1.2.2 Établir un droit distinct aux prestations de maternité et aux prestations parentales

Actuellement, si une personne reçoit des prestations ordinaires pendant une période de référence de 52 semaines, le nombre de semaines pour lequel elle est admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales est réduit d'autant.

Corollairement, si une personne reçoit des prestations de maternité ou des prestations parentales pendant une période de référence de 52 semaines, le nombre de semaines pour lequel elle est admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales est réduit d'autant. Les nouveaux parents qui se retrouvent en mise à pied dans l'année qui suit leur congé de maternité ou leur congé parental peuvent apprendre cette règle à leurs propres dépens.

Des parents ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont reçu des prestations de maternité et des prestations parentales ou parce qu'ils ont déjà été prestataires à cause d'une période de chômage. L'objectif des prestations de maternité et des prestations parentales est distinct de l'objectif des prestations ordinaires. Le droit d'y accéder devrait être distinct aussi.

¹⁰ Voir Richard Shillington, 2003, « Access to Maternity Benefits. » En ligne à : http://www.shillington.ca/publications/Maternity_Benefits.pdf, pages 9 et 11. Voir aussi Monica Townson, 2003, *Les femmes occupant des emplois atypiques: le défi de la politique gouvernementale*, Ottawa, Condition féminine Canada, page 34.

¹¹ Voir le site de RHDCC à : <http://srv200.services.gc.ca/iivs/eiregions/uiratesf.aspx>. Site consulté le 19 juin 2006. Le nombre maximal de semaines de prestations ordinaires varie également d'une région à l'autre (36 à 45 semaines) tandis que pour les prestations de maternité et les prestations parentales, 50 semaines de prestations sont disponibles en tout, et ce, dans toutes les régions du pays.



L'ANFD recommande que les conditions d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales soient considérées de façon indépendante des autres prestations d'AE. Le besoin d'un remplacement de revenu à cause de la maternité ou de la paternité ne doit pas avoir à rivaliser avec le besoin d'un remplacement de revenu à cause du chômage.

1.2.3 Réserver des prestations aux pères et aux deuxièmes parents

L'expérience démontre que dans des pays où certaines prestations sont exclusivement destinées aux pères (et non transférables aux mères), davantage de pères prennent un congé parental.¹² Lorsque des enfants ont deux parents, pour encourager les deux parents à s'impliquer dans les soins aux enfants, il nous faut des prestations réservées à chaque parent. (Lorsque les enfants n'ont qu'un parent à la maison, celui-ci devrait pouvoir bénéficier des prestations réservées au deuxième parent.)

Le Régime d'assurance parentale au Québec offre cinq semaines de prestations exclusivement destinées au deuxième parent, le plus souvent le père mais aussi parfois une co-mère ou co-père dans les familles de même sexe..

L'ANFD recommande que cinq semaines supplémentaires de prestations soient disponibles au père ou au deuxième parent, dans les familles de même sexe.

1.2.4 Permettre une période de référence plus longue pour établir l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales

L'AE est fondée sur la notion de la participation au marché du travail. Toutefois, il faut comprendre la participation au marché du travail dans le contexte des emplois qu'occupent les femmes et du rôle des femmes dans la procréation et dans les soins aux enfants.

Permettre une période de référence plus longue pour établir l'admissibilité aux prestations de maternité et des prestations parentales aiderait grandement les femmes qui ont interrompu leur travail pour avoir des enfants ou qui sont retournées à l'école d'avoir accès aux prestations. Une période de référence plus longue pour établir l'admissibilité signifie que l'on permet aux femmes qui n'ont pas le nombre d'heures requis dans l'année précédente leur demande de prestations de remonter à des heures de travail effectuées jusqu'à cinq ans auparavant. Souvent, ces mères ont contribué (ou contribueront) à la Caisse d'assurance-emploi pendant des années. Pourtant, elles peuvent se retrouver inadmissibles aux prestations au moment précis où elles en ont besoin.

Il existe un précédent pour permettre une période de référence plus longue pour établir l'admissibilité aux prestations d'AE. C'est le cas actuellement pour des prestations dans

¹² "Plus de papas poussettes?", Jacinthe Tremblay, *La Presse*, 19 septembre 2005, P. 2, La Presse Affaires.



le cadre du programme Travail indépendant.¹³ Pourquoi l'accès aux prestations pour les aspirants travailleuses et travailleurs indépendants devrait-il être plus facile que l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales pour les nouveaux parents?

L'ANFD recommande que la LAE permette une période de référence allant de trois à cinq ans pour établir l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Il faudrait également adopter des mesures visant à assurer que les parents qui se prévalent de la disposition portant sur la période de référence plus longue ne soient pas pénalisés au niveau du calcul du montant de leurs prestations.

1.2.5 Rendre admissibles les travailleuses et travailleurs autonomes

Le travail autonome des femmes est en croissance rapide et celui-ci représente une part considérable de l'expansion du travail autonome en solo (sans employés).¹⁴ De plus, 48% des travailleuses autonomes qui travaillent seules gagnent moins de 20 000\$ par année. Les immigrantes ainsi que les femmes racialisées sont sur-représentées parmi ces travailleuses autonomes à faible revenu.¹⁵ Par ailleurs, en 2000, la majorité des travailleuses autonomes retournaient au travail avant la fin du mois qui suivait l'accouchement.¹⁶ Pour les travailleuses autonomes qui accouchent ou qui adoptent un enfant, l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales paraît essentielle.

Les travailleuses et travailleurs autonomes (y compris le deuxième parent dans les familles de même sexe) sont admissibles aux prestations du Régime d'assurance parentale du Québec. Les travailleuses et travailleurs autonomes du reste du Canada devraient également bénéficier d'une assurance parentale.

L'ANFD recommande que les travailleuses et travailleurs autonomes soient admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales ainsi qu'aux prestations de maladie et aux prestations de compassion. En 2004, le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du

¹³ Pour le programme actuel Travail indépendant de l'AE, « Est admissible la personne qui, en application de la Loi sur l'assurance-emploi, est en chômage...et... : 1. pour qui une période de prestations a été établie ou a pris fin au cours des 36 mois précédant la date de la demande d'aide; ou 2. pour qui une période de prestations de maternité ou parentales a été établie dans les 60 mois précédant la date de demande d'aide; période après laquelle la personne, qui désire maintenant réintégrer le marché du travail, est demeurée sans emploi afin de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté. » Site de RHDCC: http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/dgpe/dis/cia/subventions/travail-ind/descf_travail-ind.shtml&hs=uxp. Site consulté le 12 juin 2006.

¹⁴ Leah Vosko (éd.), *Precarious Employment, Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's University Press, Montreal & Kingston, 2006, page 67.

¹⁵ "Ten Ways of Seeing Precarious Employment, Report to the Community-University Research Alliance on Precarious Employment", Toronto Training Board, Toronto, 2005.

¹⁶ Site web site du Conseil canadien du développement social. *Perception*, Vol. 23, No 4 (Printemps 2000), "Maternity leave, parental leave and self-employed workers: Time for action!", <http://www.ccsd.ca/perception/234/ml.htm>. Consulté le 12 juin 2006.



développement social et de la condition des personnes handicapées¹⁷ et en 2005, le Comité parlementaire permanent sur la condition féminine¹⁸ ont émis des recommandations semblables au sujet de l'admissibilité à l'AE des travailleuses et travailleurs autonomes.

2. Un programme universel de soutien aux enfants

La société canadienne a une obligation de fournir un niveau de vie décent à tous les enfants, peu importe la capacité de gain de leurs parents. Au Québec, des propositions circulent visant la mise sur pied d'un revenu annuel minimum pour l'ensemble des mères ayant de jeunes enfants. Un tel programme implique une bonification des prestations d'assurance parentale pour les mères recevant des prestations minimales ainsi qu'une prestation de base pour les mères qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance parentale.¹⁹ Les mères inadmissibles aux prestations d'assurance parentale incluent les étudiantes, les femmes qui ne sont pas retournées sur le marché du travail après avoir eu un enfant antérieurement, les chômeuses, les mères adolescentes, les mères ayant des problèmes de santé, les femmes agricultrices non rémunérées et les femmes prestataires d'aide sociale. Dans le reste du Canada, ces femmes ont aussi besoin d'un programme universel de soutien.

Nous décrirons quelques propositions récentes pour un programme universel visant à soutenir toutes les familles ayant de jeunes enfants (section 2.1). Ensuite, nous mettrons de l'avant des principes de base pour un programme universel de soutien (section 2.2).

2.1 Propositions récentes

Au Québec, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Aféas) propose une prestation hebdomadaire minimale pour toutes les nouvelles mères inadmissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Cette prestation hebdomadaire serait

¹⁷ *Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité du régime d'assurance-emploi*, Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, (Raymonde Folco, Présidente), Décembre 2004. Voir la Recommandation 22: « Étant donné l'incidence grandissante du travail autonome sur le marché du travail au Canada, le Comité recommande que le gouvernement envisage la création d'un cadre pour étendre l'application du régime d'AE, tant pour les prestations régulières que spéciales, aux travailleurs autonomes. ». Site web du Parlement du Canada :

<http://www.parl.gc.ca/infocomdoc/documents/38/1/parlbus/commbus/house/reports/humarp03/03-cov2-f.htm>. Consulté le 12 juin 2006.

¹⁸ Voir le Rapport du Comité permanent de la condition féminine à http://www.parl.gc.ca/infocomdoc/38/1/parlbus/commbus/house/FEWO/report/RP2148183/FEWO_Rpt05/FEWO_Rpt05_Pg01-f.htm. Consulté le 12 juin 2006.

¹⁹ Pour une discussion du financement d'une prestation universelle de soutien aux enfants, voir le rapport de l'ANFD *Financer des nouvelles prestations parentales, quelques éléments de réflexion* (2007), disponible en ligne à www.anfd.ca.



basée sur un montant équivalent à 70% du salaire minimum²⁰ pour une semaine de travail de 40 heures (70% x 8,00\$ x 40 heures = 224\$/semaine). En 2006, 20 000 nouvelles mères étaient inadmissibles au RQAP, puisqu'elles n'ont pas gagné 2 000\$ durant la période de référence. Les mères qui ont droit à des prestations inférieures à ce montant aux termes du RQAP recevraient la différence entre ce montant de base et la prestation parentale. L'Aféas estime que les mères (et pères) dont le revenu annuel est entre 2 000\$ et 16 120\$ recevraient un complément de prestation.

Pour l'Aféas, cette mesure est une mesure d'équité pour les femmes qui accouchent ou adoptent un enfant, sans égard au milieu du travail où elles évoluent durant l'année précédant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Selon l'Aféas, les femmes sont majoritairement sur le marché du travail rémunéré à divers moments de leur vie. Elles ne doivent pas être pénalisées si elles ont dû s'en retirer pour un temps, souvent relié à l'éducation des enfants ou au manque de travail.

Un deuxième groupe au Québec, *Regroupement Naissance-Renaissance*, propose un programme complémentaire plus modeste. Ce dernier comprendrait une allocation de naissance de 2 000\$ pour les mères -- beaucoup moins nombreuses qu'auparavant -- inadmissibles aux prestations du Régime d'assurance parentale.

Finalement, dans les faits, même s'il s'agit d'un programme plutôt minimaliste, le programme du gouvernement Harper, qui offre 100\$ par mois de prestations imposables pour chaque enfant de moins de 6 ans, représente un troisième exemple d'un programme universel de soutien. (Même si l'on présente ce programme comme étant un « plan pour la garde d'enfants », il s'agit en réalité d'un genre d'allocation familiale qui n'a rien à faire avec la mise sur pied de services de garde.) La mesure de 1 200\$ par année illustre comment la façon d'imposer les prestations universelles peut avoir pour effet de créer des iniquités pour des familles à faible et à moyen revenus. Par exemple, un couple avec deux enfants dont l'un des parents fait 150 000\$ par an et l'autre seulement 5 000\$, profiterait de la totalité des allocations versées, soit 2 400\$. À l'opposé, une mère monoparentale avec deux enfants disposant d'un revenu de 28 000\$ conservera seulement 1 643\$ des allocations versées.

2.2 Des principes de base pour un Programme universel de soutien

Le principe de l'équité verticale signifie que plus que le revenu familial est bas, plus que le besoin de soutien est élevé. Le principe de l'équité horizontale signifie que toutes les familles ayant de jeunes enfants ont des besoins plus importants que ceux des individus ou des couples sans enfants. Un programme universel de soutien aux familles doit trouver l'équilibre entre ces deux principes.

²⁰ Depuis le 1^{er} mai 2007, le salaire minimum au Québec est de 8,00\$. Voir le site du RHDCC : http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rltc/lmnc/01Legislation_en_matiere_de_normes_d_emploi_au_Canada.shtml&hs=lzj. Consulté le 27 août 2007.



Au seuil de la pauvreté, nous estimons que chaque enfant coûte à peu près 5 000\$ par année. La prestation pour enfant doit correspondre au moins à ce montant.

Dans un avenir rapproché, l'ANFD souhaite amorcer, de concert avec nos partenaires dans la communauté, des discussions au sujet des différentes options pour un programme universel de soutien.

3. Bonifier les normes du travail régissant les congés de maternité et les congés parentaux

Comme nous avons déjà énoncé, il est impossible d'examiner les difficultés pratiques associées au régime actuel de prestations de maternité et de prestations parentales sans toucher à la question des normes régissant le droit de prendre congé et ensuite de retourner au travail (section 3.1). Les normes du travail édictées par le *Code canadien* sont inadéquates et désuètes (section 3.2). Cela soulève la question du rôle du gouvernement fédéral dans la mise sur pied de normes nationales pour les congés de maternité et les congés parentaux, en gardant à l'esprit le droit du Québec de déterminer ses propres politiques en la matière. D'ailleurs, à plusieurs égards, la *Loi sur les normes du travail* du Québec représente un modèle à suivre pour le reste du Canada.

3.1 Les normes du travail régissant les congés de maternité et les congés parentaux

Les normes du travail régissant les congés de maternité et les congés parentaux relèvent généralement de compétence provinciale. Ceci est source d'iniquités pour les mères dans différentes provinces du Canada.

Par exemple, pour avoir droit au congé de maternité, au congé parental ou au congé d'adoption, une mère ou un père doit normalement avoir complété une période déterminée d'emploi continu auprès d'un employeur. L'Ontario exige 13 semaines de service; Terre-Neuve et Labrador ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard exigent 20 semaines continues. La Saskatchewan exige 20 semaines au cours des 52 semaines qui précèdent le congé. Le Manitoba permet à une employée de prendre un congé de maternité après sept mois de service continu. L'Alberta, la Nouvelle-Écosse ainsi que les trois territoires exigent tous 12 mois de service.²¹

Selon nous, aucune période d'emploi continu ne doit être requise pour avoir droit à un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption. D'ailleurs, c'est actuellement l'état du droit en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au

²¹ Source: « Durée du congé de maternité, du congé parental et du congé d'adoption dans la législation sur les normes du travail », disponible au site web de RHDCC à : http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rltc/lmnc/06Duree_du_conge_maternite_parental_et_d_adoption.shtml&hs=lzl. Consulté le 12 juin 2006.



Québec. Sinon, il s'agit de la discrimination contre les mères contrevenant au droit à l'égalité des femmes garanti par la *Charte canadienne* et reconnu par les engagements du Canada au plan du droit international. Étant donné l'évolution du marché du travail et le nombre grandissant de femmes détenant des emplois précaires, le fait d'exiger une période déterminée d'emploi continu auprès d'un seul employeur est susceptible d'avoir des effets extrêmement préjudiciables sur les femmes qui portent ou qui adoptent des enfants.

L'exigence de service continu est l'un des nombreuses normes du travail qui sont problématiques. D'autres normes qui mériteraient une réforme comprend **la durée du congé** prévu avec une sécurité d'emploi. La mère ou l'enfant (surtout s'il s'agit d'enfants de naissance multiple) peut avoir des problèmes de santé. De plus, certaines familles préfèrent que l'un des parents s'occupe de l'enfant (ou des enfants) pendant les premières années de vie. Il faudrait prévoir un congé avec une pleine sécurité d'emploi pour une période allant jusqu'à deux ans après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

La sécurité d'emploi est un autre domaine qui touche au droit à l'égalité des femmes. La notion de la sécurité d'emploi doit être standardisée pour inclure le droit au même poste ou, advenant l'abolition du poste, à un poste équivalent; le droit à la rémunération et aux promotions auxquelles la mère aurait eu droit si elle avait été au travail; le droit à maintenir et à accumuler de l'ancienneté; et le droit de continuer de participer au régime de retraite et au plan d'assurance collective en versant seulement la part de l'employée pendant le congé. Encore une fois, permettre le contraire équivaut à accepter de la discrimination à l'égard des femmes en violation de l'article 15 de la *Charte canadienne*.

Le droit à un **congé payé lors des visites médicales pendant la grossesse** est une façon de diminuer le transfert des coûts de la procréation à des mères à titre individuel. De façon parallèle, lorsque la mère ou le père (y compris le deuxième parent dans les familles de même sexe) doit partir à l'étranger pour aller chercher un enfant, le **droit de débiter le congé d'adoption avant le moment de l'adoption** en tant que telle aiderait beaucoup les familles adoptives.

Finalement, **le droit à un congé payé pour responsabilité familiale** reconnaît le fait que les parents n'arrêtent pas de s'occuper de leurs enfants lorsqu'ils retournent au travail. La transition entre le congé parental et le travail rémunéré peut être un moment difficile pour les nouveaux parents et leur tout-petit. Ceci est particulièrement vrai lorsque l'enfant est malade ou lorsqu'il a des rendez-vous médicaux ou autres, comme c'est souvent le cas pour des enfants ayant un handicap ou qui sont adoptés. En dehors des grandes villes, les parents et les enfants doivent souvent voyager pour se présenter à ces rendez-vous.

Pour aider les parents à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, la Suède offre aux parents une banque de congés payés de 60 jours, disponible de la naissance jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans. Au Québec, les normes du travail prévoient dix jours de congé (sans salaire) pour des responsabilités familiales et parentales.



Ces exemples illustrent comment les normes du travail contribuent de façon significative au soutien aux parents qui sont sur le marché du travail et qui ont de jeunes enfants à la maison. En dehors du Québec, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour assurer que les mères et pères bénéficient d'un soutien comparable au plan du droit à un congé, à la sécurité d'emploi et au retour au travail. Le *Code canadien du travail* devrait servir de modèle pour les provinces et territoires. Malheureusement, c'est loin d'être le cas.

3.2 Réformer le *Code canadien du travail*

Le *Code canadien du travail* exige six mois de service continu avant que les employées et employés des entreprises de juridiction fédérale acquièrent le droit à un congé de maternité et à un congé parental. Cette exigence surpasse celles de la majorité des juridictions du Canada. À titre d'exemple, rappelons que la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et le Québec n'exigent aucun service continu avant de reconnaître le droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

Les dispositions du Code régissant la durée du congé et la protection de l'emploi sont inadéquates. Aucun congé de paternité (avec ou sans salaire) n'est prévu pour les nouveaux pères, pas plus que pour la travailleuse dont la conjointe du même sexe accouche. Contrairement à la vaste majorité des juridictions du Canada (enfin toutes, sauf l'Alberta, le Manitoba, et Terre-Neuve)), le Code ne prévoit aucun congé (avec ou sans salaire) pour raisons familiales ou parentales.

Si elle ne peut pas être réaffectée, la travailleuse enceinte ou qui allaite dont les conditions de son travail comportent des dangers pour elle ou pour son enfant dispose seulement d'un droit de s'absenter du travail sans salaire. Il s'agit là d'un exemple flagrant d'une violation du droit des femmes à l'égalité en milieu de travail. En même temps, cet état des choses illustre bien comment les femmes se retrouvent à porter les coûts des milieux de travail dangereux.

Des amendements au *Code canadien du travail* s'imposent pour harmoniser les normes régissant les entreprises de juridiction fédérale avec le droit à l'égalité des femmes garanti par la *Charte canadienne*. De tels amendements signifieraient aussi que le *Code canadien du travail* reflète la politique officielle du Canada – si souvent évoquée par le gouvernement dans des forums internationaux – de soutien aux enfants et aux familles ayant de jeunes enfants. Une fois le gouvernement fédéral a procédé à la réforme du *Code canadien du travail*, celui-ci peut désormais assumer le rôle important qui lui revient en incitant les provinces à établir des normes du travail décentes et uniformes au sujet des congés de maternité et des congés parentaux.



Conclusion

Au Canada, le fait de devenir mère a un effet dramatique sur le bien-être économique des femmes. Si ces dernières deviennent (ou sont déjà) monoparentales, elles et leurs enfants risquent de vivre une baisse significative de leur niveau de vie. Pour des femmes qui sont déjà à faible revenu, comme plusieurs femmes autochtones, femmes ayant une déficience et femmes racialisées, le résultat peut être catastrophique.

Comme nous l'avons déjà énoncé, aucune initiative ne suffira en soi à corriger cet état des choses. Toutefois, la bonification des prestations de maternité et des prestations parentales au sein de l'*AE* représente un domaine névralgique d'intervention pour que les femmes cessent de payer si cher leur désir d'avoir des enfants. Les normes du travail représentent un autre domaine problématique, car la loi protège mal les mères et les pères qui interrompent leur travail pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Des amendements au *Code canadien du travail* se font durement attendre, de même que des tentatives d'harmoniser les normes du travail provinciales portant sur le congé de maternité et le congé parental.

L'ANFD croit que si les recommandations énoncées dans ce document étaient suivies, cela représenterait un bon point de départ pour une politique sociale qui offre un véritable soutien aux familles ayant de jeunes enfants au Canada. En attendant, les mères continuent de rattraper le jeu, souvent au prix de leur propre indépendance économique.