

## Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, « Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne »

Respectueusement soumis par

Lindsey McKay, Ph.D., boursière de recherche postdoctorale sur le genre, le travail et les soins, Université Brock

Andrea Doucet, Ph.D., Chaire de recherche du Canada sur le genre, le travail et les soins et professeure de sociologie et d'études sur les femmes et le genre, Université Brock

Sophie Mathieu, PhD, chargée de cours au Département de sociologie, Université de Montréal  
Avec l'aide de Crystal Adams Coons, candidate à la maîtrise, Sociologie critique, Université Brock

Chers membres du Comité,

De toutes les questions qui guident votre étude, c'est du rôle des politiques sur les congés de maternité, de paternité et parentaux comme moyen d'assurer la sécurité économique des femmes et leur participation à parts égales à l'économie canadienne que traite le présent mémoire. Notre mémoire est éclairé par la trajectoire de recherche de vingt ans de Mme Doucet sur les questions du travail rémunéré et non rémunéré, principalement dans les formes de famille non traditionnelles ou en croissance (pères au foyer, pères célibataires et mères soutiens de famille ainsi que les pères nouvellement immigrés et les familles LGBTQ), sur le programme de recherche de dix ans de Doucet et McKay sur qui favorise ou facilite l'utilisation par les pères des congés parentaux en Ontario et au Québec (Doucet et McKay, 2017; Doucet, McKay et Tremblay, 2009; McKay et Doucet, 2010; McKay, Marshall et Doucet, 2012) et sur un programme de travaux récent (McKay, Mathieu et Doucet, 2016) sur les différences socioéconomiques en matière d'accès aux congés parentaux. Nous soulevons quatre points principaux :

1. **Travail rémunéré et non rémunéré :** Pour les familles à deux parents (mère/père), la participation des hommes au travail de fourniture de soins non rémunéré favorise le travail rémunéré des femmes et leur sécurité économique.
2. **Congé de paternité :** Les pères peuvent contribuer à transférer les responsabilités de la fourniture de soins, ce qui peut entraîner une plus grande sécurité économique pour les femmes et leurs familles.
3. **Différences socio-économiques :** Il y a écart entre les congés parentaux des riches et des pauvres.
4. **De meilleures données pour une meilleure recherche :** Ceci est nécessaire pour indiquer plus clairement qui a droit au congé parental, qui prend un congé et qui reçoit des congés payés.

## 1. Travail rémunéré et non rémunéré : Pour les familles à deux parents (mère/père), la participation des hommes au travail de fourniture de soins non rémunéré favorise le travail rémunéré des femmes et leur sécurité économique.

- Il y a une lente évolution vers un partage plus égal ou symétrique des tâches de la fourniture des soins et des tâches domestiques, mais les femmes continuent d'assumer la plus grande partie de ce travail et la *responsabilité* de la fourniture de soins.
- Malgré l'augmentation du nombre des familles dont le soutien de famille est une femme et des ménages où il y a un père au foyer, il existe en milieu de travail et dans les communautés des normes solidement enracinées selon lesquelles les femmes devraient être les principales pourvoyeuses de soin et les hommes les principaux soutiens de famille. Par conséquent, dans de nombreuses familles, les pères augmentent le nombre de leurs heures de travail et les mères réduisent leur emploi pour s'occuper des enfants.
- Le manque de services de garde d'enfants universels, abordables et d'excellente qualité est une des raisons principales pour lesquelles les familles décident d'avoir un parent au foyer (qui peut être le père), ce qui entraîne un écart grandissant entre les familles qui ont deux sources de revenu et le nombre croissant des familles ayant des possibilités de gains précaires.
- Lorsque les hommes ont la possibilité de s'occuper des enfants – soit dans le cadre d'un congé parental ou à titre de parent au foyer – ceci peut entraîner et entraîne des transformations dans la vie des hommes, les relations entre les sexes, l'égalité des sexes et la compréhension que possèdent les hommes (en tant que pères et travailleurs) de l'importance vitale du travail de fourniture de soins pour les sociétés démocratiques et justes (Doucet, 2006, 2017, à paraître).
- Il est nécessaire de considérer les adultes à la fois comme des travailleurs et comme des fournisseurs de soins et de soutenir ces deux ensembles d'activités et d'identités essentiellement interdépendants. Le travail de fourniture de soins est un travail. Le travail de soutien de famille, d'un point de vue conceptuel et dans certains contextes, peut également être considéré comme faisant partie du travail de fourniture de soins en ce sens qu'il fournit un soutien économique dont les familles ont besoin pour prospérer. La sécurité économique est liée à la sécurité des soins et à l'accès aux services de fourniture de soins (congés parentaux et services de garde d'enfants). Ces liens permettent aux parents de fournir des soins et de travailler tout au long de leur vie.
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel parce que, dans de nombreux cas, elles assument des responsabilités en matière de garde d'enfants et de soins aux aînés. Elles sont également plus susceptibles que les hommes de subir des interruptions dans leur carrière. Ceci se répercute également sur les salaires, les pensions ainsi que l'admissibilité aux congés parentaux.

## 2. Congé de paternité : Les pères peuvent contribuer à transférer les responsabilités de la fourniture de soins, ce qui peut entraîner une plus grande sécurité économique pour les femmes et leurs familles.

Au Canada, les droits aux congés relèvent des quatorze lois sur les normes d'emploi, qui comprennent les deux régimes de congés payés (tout en étant distinctes) : *l'assurance-emploi (AE)* pour l'ensemble du pays hormis le Québec et, depuis 2006, le *Régime québécois*

*d'assurance parentale (RQAP)* pour les parents québécois. Plusieurs points ont été établis clairement dans nos recherches, y compris dans le cadre des entrevues approfondies avec des familles ontariennes et québécoises menées par Doucet et McKay au cours de la dernière décennie :

- Au Québec, le congé de paternité a augmenté considérablement le pourcentage des hommes qui prennent un congé. Il s'agit d'une ressource financière et de fourniture de soins essentielle pour les familles à deux parents (mère/père) et pour assurer les possibilités et la sécurité économiques des femmes.
  - En 2006, 69 % des pères admissibles du Québec ont pris un congé de paternité et/ou parental, et ce pourcentage est monté à 79 % en 2013 (Doucet, Lero, McKay et Tremblay, 2016). Quelque 60 000 pères se prévalent du régime chaque année et, sur ce nombre, les deux tiers prennent la totalité du congé de paternité (trois ou cinq semaines, selon l'option choisie) tandis qu'un tiers prend également quelques semaines de congé parental;
  - *À l'extérieur du Québec*, en raison de l'absence de congé de paternité, *moins d'hommes* ont pris congé, bien qu'il y ait eu une augmentation régulière du taux de participation aux congés parentaux chez les pères admissibles au Canada (à l'exclusion du Québec) qui est passé de 9 % en 2004 à 11 % en 2011, ce qui porte à croire que les couples sont devenus plus nombreux à partager les prestations. Mais cette tendance ne s'est pas maintenue après 2011. À l'extérieur du Québec, le pourcentage des pères qui demandaient ou avaient l'intention de demander un congé parental est passé de 11 % en 2011 à 9,4 % en 2012. En 2014, pour l'ensemble des provinces (Québec compris), il y a eu une baisse du pourcentage des pères qui ont demandé ou avaient l'intention de demander un congé parental : celui-ci est passé de 30,9 % en 2013 à 27,1 % en 2014.
- Nos résultats corroborent un argument de plus en plus soutenu à l'échelle internationale selon lequel le **congé de paternité désigné** (qui n'« enlève » pas le temps de congé de maternité des mères ni n'empiète sur le temps d'allaitement au cours des premiers mois de la vie du nourrisson), mis en œuvre en tant que congé « à utiliser ou à perdre » avec des critères d'admissibilité peu rigoureux – comme au Québec, en Suède et en Norvège – est un des principaux facteurs qui motivent les pères à prendre un congé parental.
- Les décisions relatives au congé parental sont également influencées par des normes idéologiques et sociales dans les milieux de travail et les communautés. Selon nos recherches, le fait que les pères aient pris congé ou non, la durée du congé et le choix du moment ont été influencés par les réactions manifestées ou prévues des patrons et des collègues de travail ainsi que des membres de la famille élargie et des pairs de la communauté. Alors que les mères n'ont pas eu de problèmes (exception faite du cas d'une mère qui a perdu son emploi après avoir pris congé), les employeurs ne s'attendaient généralement pas à ce que les pères prennent un congé quelconque et ne les y encourageaient pas. Les gestionnaires, comme beaucoup de parents et d'autres personnes, considéraient cette période de soins du bébé comme réservée aux mères.
- Ce qui facilite la prise du congé par les pères, ce sont les milieux de travail favorables et/ou un droit légal à un congé individuel.

### 3. Différences socio-économiques : Il y a écart entre les congés parentaux des riches et des pauvres.

Dans nos entrevues avec les familles, nous avons constaté que le programme des prestations d'assurance-emploi n'est pas harmonisé avec l'évolution des tendances du travail et des études des parents. Certains parents qui n'étaient pas admissibles aux prestations obtenaient des grades universitaires qui bénéficieront à long terme aux gains des ménages. D'autres parents inadmissibles avaient un emploi non standard, comme des contrats à court terme ou demeuraient à la maison pour s'occuper d'enfants âgés parce que les services de garde n'étaient pas disponibles et/ou étaient inabordables. Les congés parentaux de l'assurance-emploi sont conçus pour les parents qui ont un emploi standard à temps plein et non pour les modalités d'emploi variées (souvent précaires) qui représentent la réalité du marché du travail d'aujourd'hui et des patrons d'emploi en fonction du sexe.

La recherche effectuée par McKay, Mathieu et Doucet (2016) a révélé qu'il existait un écart entre les riches et les pauvres en ce qui a trait à la perception des prestations de congé de maternité ou de congé parental chez les mères canadiennes. Cet écart est à la fois géographique (ce qui reflète l'existence des deux programmes de prestations) et lié aux revenus. Au Canada :

- Les femmes travaillent tout au long de leur vie et contribuent à l'assurance-emploi. En moyenne, 25 % des mères cotisent à l'assurance-emploi pendant la grossesse mais n'ont pas suffisamment d'heures pour avoir droit à un congé parental. D'autres mères cotisent à l'assurance-emploi pendant toute leur vie active mais n'y sont pas admissibles quand c'est important. Le besoin d'accumuler 600 heures en 52 semaines avant l'accouchement est le principal obstacle à l'accès aux prestations.
- Chez les mères qui vivent en dehors des réserves, 64 % touchent les prestations parentales de l'assurance-emploi dans neuf provinces, contre 89 % au Québec. Cela signifie que dans le cadre de l'assurance-emploi, 36 % des mères ne sont pas admissibles, contre seulement 11 % au Québec.
- ***Les mères des familles à faibles revenus sont les plus exclues : 56 % sont exclues dans le cadre de l'assurance-emploi, contre 15 % au Québec.***
- La différence socioéconomique est marquée dans le cadre de l'assurance-emploi : les mères des familles à revenu élevé reçoivent 30 % de prestations de congés parentaux en plus que les familles à faible revenu.
- Au Québec, cette différence n'est que de 10 %. Le Québec a amélioré son taux de participation des familles dont le revenu est inférieur à 30 000 \$ par année de 21 % sur six ans : il est passé de 64 % en 2007 à 85 % en 2013.

Nous estimons que les ***différences radicales entre les critères d'admissibilité*** (l'assurance-emploi nécessite 600 heures, tandis que le RQAP exige 2 000 \$, ce qui représente 186 heures à un salaire minimum de 10,75 \$) pourraient expliquer la plus grande inclusivité du programme du Québec.

#### ***Modifications proposées des congés de maternité et des congés parentaux de l'AE en 2016***

La révision de la politique canadienne en matière de congés parentaux à l'étude à l'heure actuelle creusera l'écart entre les riches et les pauvres en matière de congés parentaux ainsi que l'écart

salarial entre les sexes. Il s'agit d'une politique mal conçue en termes de sécurité économique des femmes, en particulier pour les mères sans emploi standard, bien payé et à plein temps.

La prolongation de la durée du congé (et/ou l'autorisation de prendre des congés non contigus) constitue une reprise de la tendance lancée en 2001 par Jean Chrétien et en vertu de laquelle la plupart des gens auront des congés parentaux plus longs, mais une part importante de la population n'aura pas la possibilité d'en prendre, surtout si l'on n'augmente pas le montant total du remplacement du salaire.

Les familles décident généralement que c'est le parent qui a le revenu le plus faible qui doit prendre congé, surtout pour les congés les plus longs, parce que c'est le revenu qui a le moins d'impact sur le revenu du ménage. Étant donné que les femmes gagnent moins que les hommes, dans l'ensemble, la politique proposée qui consiste à accorder des congés de 18 mois aura pour effet que les femmes seront plus nombreuses à être en congé prolongé. Ceci aura un effet néfaste sur leurs gains à long terme et augmentera par conséquent à la fois l'écart salarial entre les sexes et le risque de pauvreté à long terme des femmes.

Les prestations de fourniture de soins de l'assurance-emploi (et les prestations régulières) sont conçues pour les parents qui ont un emploi standard (emploi à temps plein, salarié, stable), et néanmoins le ministre fédéral des Finances a dit récemment aux jeunes travailleurs de s'attendre à « changer souvent d'emploi ». Pour assurer la sécurité économique des femmes, il est nécessaire de mettre à jour les programmes de sécurité du revenu pour tenir compte de la réalité du marché du travail actuel, des contributions économiques et des conséquences privatisées du travail de fourniture de soins non rémunéré des femmes, ainsi que du *patron de la participation au marché du travail des femmes au cours de leur vie*.

Les consultations tenues sur les modifications des congés de maternité et des congés parentaux ont permis au public de choisir parmi des options prédéterminées. Aucune donnée probante n'a été fournie pour justifier les modifications proposées et il n'y a pas non plus de preuve qu'une analyse comparative entre les sexes a été réalisée.

#### **4. De meilleures données pour une meilleure recherche : Ceci est nécessaire pour indiquer plus clairement qui a droit au congé parental, qui prend un congé et qui reçoit des congés payés.**

Enfin, il existe un besoin urgent de données plus solides sur l'accès aux congés parentaux, leur utilisation et les niveaux de prestations. En termes de comptabilité nationale, Statistique Canada doit faire rapport par programme, plutôt qu'à l'échelle nationale, afin de déterminer les différences entre les programmes canadien et québécois. Il est nécessaire de disposer de données plus solides permettant de déterminer *quels* pères et mères ont droit aux congés et les prennent, *pour combien de temps et à quel niveau des prestations* (y compris les données sur les prestations complémentaires de l'employeur). Dans sa conception actuelle, l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi comprend des questions posées sur les pères par l'entremise des mères et, plus précisément encore, sur les prédictions des mères concernant le « nombre des semaines de congé que les pères ont l'intention de prendre en moyenne » (Statistique Canada, 2015). Ces questions devraient être posées directement aux pères. De plus, il faudrait disposer de

données sur l'accès aux congés de maternité et parentaux et sur leur utilisation dans les trois territoires du Canada (où résident de nombreux Autochtones) ainsi que dans les réserves. Outre les questions relatives au sexe, nous devons mieux connaître les effets qu'ont les différences entre les classes sociales, le statut de chef de famille monoparentale et de jeune parent et les différences entre les administrations et les programmes de congés parentaux sur la vie des chômeurs, des travailleurs pauvres, des travailleurs à temps partiel, des familles autochtones et des nouveaux immigrants en termes de leurs possibilités d'accéder aux congés parentaux et de les prendre.

### **Recommandations pour améliorer la sécurité du revenu des femmes**

Nous avons un modèle pour accroître le soutien accordé aux mères ici même au Canada : le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Songez que le programme de congés payés du Québec a amélioré le soutien économique des familles dont le revenu est inférieur à 30 000 \$ par année de 21 % en six ans en le faisant passer de 64 % en 2007 à 85 % en 2003.

Le RQAP a des critères d'admissibilité moins rigoureux que l'assurance-emploi : il exige un revenu de 2 000 \$ (186 heures au salaire minimum de 10,75 \$) contre 600 heures d'emploi dans le cadre de l'assurance-emploi. Si nous regardons du côté de l'étranger, nous voyons que dans au moins cinq pays (Finlande, Espagne, Suède, Autriche et Norvège), aucune heure de travail rémunéré n'est exigée et les congés payés sont considérés comme un droit universel. Le RQAP améliore également la sécurité économique des mères en :

- Intégrant les travailleurs autonomes dans les paramètres de qualification et en faisant en sorte que les femmes entrepreneurs ne soient pas pénalisées pour avoir créé des entreprises et fait croître l'économie.
- Augmentant les taux de remplacement du salaire (en particulier, il est nécessaire d'augmenter ces taux dans les programmes de l'assurance-emploi et du RQAP et de fixer le niveau annuel du « plancher » des gains qui donne droit à un supplément de faible revenu pour tenir compte de l'inflation afin que les familles à faible revenu puissent se permettre de prendre des congés de longue durée).
- Offrant des congés de paternité – offrir seulement le droit individuel aux congés payés (et, accessoirement, des taux élevés de remplacement du salaire) permet de faire en sorte que les pères prennent congé pour s'occuper des enfants.
- Donnant aux nouveaux parents le choix entre des prestations faibles pour une longue période (régime de base) ou des prestations plus élevées pour une période plus courte (régime spécial).

Enfin, les secteurs des politiques des congés parentaux et de la garde d'enfants doivent être envisagés ensemble.

### **Conclusion**

Dans les familles canadiennes, de plus en plus de mères sont soutiens de famille. Beaucoup sont des chefs de famille monoparentale, certaines sont des travailleuses autonomes, d'autres sont des étudiantes. Une analyse comparative entre les sexes des politiques est nécessaire pour faire en sorte que les patrons d'emploi des femmes ainsi que les différences entre les sexes en ce qui

concerne la gestation, l'accouchement, l'alimentation et le soin des enfants cessent d'imposer des obstacles à la participation des femmes au marché du travail et à l'accès à l'aide économique pour le travail de fourniture de soins non rémunéré.

## Bibliographie

- DOUCET, A. *Do Men Mother?* Toronto, Toronto University Press, 2006.
- DOUCET, A. « The Ethics of Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice: The Radical Potential of Fathers “Home Alone on Leave” », dans M. O'BRIEN et K. WALL (dir.), *Fathers on Leave Alone: Work-life Balance and Gender Equality in Comparative Perspective*, 2017, p. 11-26), New York, Springer.
- DOUCET, A. *Do Men Mother?* (2<sup>e</sup> éd.), Toronto, Toronto University Press, à venir en 2017.
- DOUCET, A., D. S. LERO, L. MCKAY, et D.-G. Tremblay. « Parental Leave Policy and Research: Canada », dans S. BLUMBJERG (dir.), *International Review of Leave Policies and Related Research* (12<sup>e</sup> éd.), London, Employment Relations Research, 2016.
- DOUCET, A, et L. MCKAY. « Parental Leave, Class Inequalities, and “Caring With”: An Ethics of Care Approach to Canadian Parental-Leave Policy », dans R. LANGFORD, S. PRENTICE, et P. ALBANESE (dir.), *Caring for Children: Social Movements and Public Policy in Canada*, 2017, p. 97-116, Vancouver, UBC Press, 2017.
- DOUCET, A., L. MCKAY, et D.-G. TREMBLAY. « Canada and Québec: Two Policies, One Country », dans P. MOSS et S. KAMERMAN (dir.), *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, p. 33-50. Bristol (R.-U.), Policy Press.
- MCKAY, L., et A. DOUCET. « "Without taking away her leave": A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Leave », *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice About Men as Fathers*, vol. 8, n<sup>o</sup> 3 (2010), p. 300-320.  
Doi:10.3149/fth.0803.300
- MCKAY, L., K.MARSHALL, et A. DOUCET. « Fathers and Parental Leave in Canada: Policies and Practices », dans J. BALL et K. DALY (dir.), *Father Involvement in Canada: Diversity, Renewal, and Transformation*, Vancouver, UBC Press, 2012, p. 207-223.
- MCKAY, L., S. MATHIEU, et A. DOUCET. « Parental-Leave Rich and Parental-Leave Poor? Inequality in Canadian Labour Market Based Leave Policies », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n<sup>o</sup> 4 (2016), p. 543-562. doi:10.1177/0022185616643558
- STATISTIQUE CANADA. « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi », *Le Quotidien*, 23 novembre 2014. Consulté à la page <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/151123/dq151123b-fra.htm>