

VERS LA RECONNAISSANCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE DE
L'ENGAGEMENT DE LA MÈRE PENDANT LA PÉRIODE PÉRINATALE

V O L E T É C O N O M I Q U E

Le coût de la maternité

des femmes du Québec

Préparé pour le REGROUPEMENT NAISSANCE-RENAISSANCE

Dans le cadre du protocole UQAM/Relais-femmes et les
Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

par **Ruth Rose**,
professeure de sciences économiques, UQAM

Catia Corriveau-Dignard,
professeure de sciences économiques, CEGEP Ahuntsic

618.4:330.59

(714) Ros
1999

naissance Renaissance
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS

N O V É M B R E 1 9 9 9

Le Regroupement Naissance-Renaissance travaille depuis près de vingt ans à l'humanisation de la naissance et des services en périnatalité. Reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux comme organisme provincial, centre d'éducation et de recherche, le Regroupement représente une force de changement social auprès des femmes enceintes et des jeunes familles.

«Vers la reconnaissance économique et sociale de l'engagement de la mère pendant la période périnatale»

L'implication du Regroupement dans toutes les questions regardant la périnatalité nous a amené, en 1998, à présenter un projet au Programme Promotion de la Femme de Condition Féminine Canada intitulé Vers la reconnaissance économique et sociale de l'engagement de la mère pendant la période périnatale.

L'objectif global du projet est l'amélioration significative des conditions économiques et sociales des femmes pendant la période périnatale ainsi que la protection des acquis professionnels et économiques actuels et futurs.

Pour cela, il nous apparaît essentiel de faire reconnaître la grossesse, l'accouchement et l'allaitement comme un processus physiologique attaché au corps de la femme et requérant un engagement de la mère en terme de temps. Nous devons également faire reconnaître l'essentielle présence de la mère, pendant la période entourant la naissance d'un enfant, comme un travail qui contribue au mieux-être de la famille et de la société.

La présente recherche est un outil qui vise à documenter l'appauvrissement réel des femmes du Québec causé par

leur engagement pendant la période périnatale et les impacts sur l'ensemble de leur vie active ou professionnelle.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>page</u>
Chapitre 1: Problématique et méthodologie	1
1.1 «Les femmes paient leur maternité»	1
1.2 La démarche	2
Chapitre 2: Les programmes publics de soutien à la parentalité	4
2.1 La <i>Loi sur les normes du travail</i>	4
2.2 Le retrait préventif et la CSST	5
2.3 L'assurance-emploi: les prestations de maternité, parentales et de maladie	7
2.4 Les droits parentaux prévus dans les conventions des secteurs public et parapublic du Québec	8
Chapitre 3: Les caractéristiques socio-économiques des jeunes mères québécoises	10
3.1 Le questionnaire et les sept catégories	10
3.2 Caractéristiques personnelles des nouvelles mères	11
3.3 Situation sur le marché du travail des mères	13
3.4 Résumé du chapitre	18
Chapitre 4: Le coût de la maternité pour neuf femmes-types	24
4.1 La méthodologie des calculs	24
4.2 Neuf femmes: combien la maternité leur coûte-t-elle?	26
4.3 Résumé sur le coût de la maternité pour les neuf femmes-types	47
Chapitre 5: L'accès des femmes québécoises aux prestations de maternité d'adoption et parentales	54
5.1 La <i>Loi sur les normes du travail</i>	54
5.2 Le retrait préventif de la CSST	55
5.3 L'assurance-emploi: les prestations de maternité d'adoption et parentales	55
5.4 Les aspects économiques de l'expérience périnatale des répondantes	57
5.5 L'allaitement	61
5.6 Quelques conclusions	61

	<u>page</u>
Chapitre 6: Pour une amélioration des prestations de maternité et parentales	67
6.1 Sommaire des résultats	67
6.2 Les congés parentaux dans d'autres pays	68
6.3 Pistes de recommandations pour améliorer les congés de maternité et de parentalité	69
6.4 L'effet de nos recommandations sur le revenu des femmes types	78
6.5 Un mot final	79
Bibliographie	84
Annexe A: Questionnaire sur le coût de la maternité	87

LISTE DES TABLEAUX

	<u>page</u>
Tableau 3.1: Répartition des répondantes au questionnaire selon certaines caractéristiques	19
Tableau 3.2: Répartition des répondantes selon la scolarité, le statut d'emploi, l'âge, le nombre d'enfants déjà nés et le revenu personnel	20
Tableau 3.3: Répartition des répondantes au questionnaire selon leur situation sur le marché du travail et leur revenu	21
Tableau 3.4: Situation par rapport au marché du travail des femmes en âge de procréer selon le groupe d'âge et la présence d'enfants, Québec, 1997	22
Tableau 3.5: Quelques données sur le revenu des femmes, des hommes et des familles, Québec, 1996	23
Tableau Nathalie - femme de référence	28
Tableau Lynda - travailleuse au foyer	30
Tableau Johanne - secteur public	32
Tableau Teresa - Ouvrière avec retrait préventif	34
Tableau Marie - Travailleuse à temps partiel	37
Tableau Renée - Travailleuse autonome	39
Tableau Catherine - étudiante monoparentale	42
Tableau Hélène et André - fonctionnaires à salaire élevé - congé d'adoption	44
Tableau Francine et David - congé d'adoption pour un couple à revenu moyen	46

	<u>page</u>
Tableau résumé - accouchement	48
Tableau résumé - allaitement	50
Tableau résumé - adoption	52
Tableau 5.1: Répartition des répondantes au questionnaire selon leur situation économique pendant la grossesse et la période d'accouchement	62
Tableau 5.2: Estimation du pourcentage des femmes qui accouchent qui reçoivent des prestations de maternité, Canada , 1975 à 1999	63
Tableau 5.3: Estimation du pourcentage des femmes qui accouchent qui reçoivent des prestations de maternité, Québec, 1975 à 1999	64
Tableau 5.4: Quelques données sur les nouveaux parents qui reçoivent des prestations parentales de l'assurance-chômage, Québec, 1989 à 1999	65
Tableau 5.5: Répartition des répondantes au questionnaire selon leur situation économique après l'accouchement	66
Tableau 6.1: Comparaison internationale des congés de maternité	80
Tableau 6.2: Résumé des paramètres du régime actuel d'assurance parentale et comparaison avec diverses propositions	81
Tableau 6.3 Effets de nos propositions sur le revenu et les pertes au cours de la période périnatale pour 5 couples, Québec, fiscalité de 1999	83

CHAPITRE 1:

PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 «Les femmes paient leur maternité»

Dans cette recherche nous allons mesurer le coût économique de la maternité pour les femmes, selon la diversité des situations qu'elles peuvent vivre. Nous nous pencherons principalement sur la période périnatale tout en mentionnant les conséquences financières à plus long terme du choix d'être mère.

De par leur nature biologique, seules les femmes peuvent enfanter et allaiter. Historiquement, ce rôle physiologique a amené la plupart des sociétés à leur attribuer aussi les principales tâches de soins et d'éducation des enfants ainsi que les travaux d'entretien du domicile familial. Ces tâches, absolument essentielles au bien-être des individus et à la continuité d'une société, ont placé les femmes dans une situation d'infériorité sur le marché du travail et de dépendance financière par rapport aux hommes. Ce n'est que récemment que les sociétés industrielles ont reconnu l'importance du travail auprès des enfants et dans les ménages. D'une part, on a commencé à développer des mécanismes qui permettent aux femmes de jouer leur rôle biologique sans trop de pertes financières et, d'autre part, on cherche à responsabiliser les hommes dans leur rôle parental auprès des enfants. On commence également à créer des mécanismes qui permettent tant aux hommes qu'aux femmes de mieux concilier les exigences d'un emploi rémunéré et les responsabilités familiales.

Peu à peu, les pères s'impliquent dans les soins et l'éducation des enfants et les mères sont très nombreuses à exercer un travail rémunéré, ne rompant leur lien d'emploi que de façon temporaire suite à une grossesse. En effet, le taux de participation des Québécoises ayant au moins un enfant de moins de 3 ans est passé de 28,8% à 62,8% entre 1976 et 1997. Celui des femmes dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 15 ans est passé de 40,3% à 76,0% (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p.152). Néanmoins, selon l'Enquête sociale générale de 1992, les femmes ont passé 78% plus de temps que les hommes à effectuer un travail non rémunéré - ce qui incluait les soins et l'éducation des enfants (Jackson, 1996, p. 30). De même, en 1995, 29,3% des Québécoises ayant un enfant de moins de 16 ans travaillaient à temps partiel comparativement à seulement 6,7% des pères (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p.160). Lorsqu'on constate que le revenu moyen d'emploi d'une caissière travaillant dans une banque à temps partiel était de 7 903\$ en 1995, la précarité financière que vivent de nombreuses femmes est une réalité d'autant plus frappante.

Dans le cas des mères monoparentales, la présence d'enfants en bas âge rend extrêmement difficile l'exercice d'un travail rémunéré: en 1997, seulement 32,6% des monoparentales ayant un enfant de moins de 3 ans occupaient un emploi et seulement 21,5% travaillaient à temps plein. En comparaison, 59,7% des mères avec conjoint et un enfant de moins de 3 ans avaient un emploi, dont 42,1% un emploi à temps plein (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p.155).

L'objectif de cette recherche est d'examiner les programmes publics de congés de maternité et de congés parentaux afin de mesurer l'ampleur des pertes financières subies par les femmes qui

accouchent ou qui adoptent un enfant. Nous tenterons également d'identifier les catégories de femmes qui sont les moins bien protégées et nous ferons des recommandations afin d'améliorer les programmes en vigueur et d'étendre leur couverture. **Nous nous préoccupons particulièrement des sacrifices financiers qu'entraîne la décision d'une femme d'allaiter plus de 4 ou 5 mois, compte tenu des programmes canadiens et québécois actuellement en vigueur.**

Nous aborderons brièvement la question des congés pour les nouveaux pères biologiques ou adoptifs ainsi que les congés pour responsabilités parentales au-delà de la première année.

1.2 La démarche

Dans cette étude, le coût économique de la maternité pendant la période périnatale sera **mesuré par le manque à gagner** ou le «revenu sacrifié» de sept femmes qui accouchent et de deux qui adoptent un enfant. N'étant pas en mesure d'effectuer un sondage représentatif de l'ensemble des nouvelles mères québécoises, nous avons choisi **l'approche des portraits-types** afin de cerner l'influence d'une variété de facteurs, tels le type et la qualité de l'emploi occupé, la nécessité ou non de prendre un retrait préventif, la durée du congé de maternité, l'admissibilité aux programmes publics et privés de remplacement du revenu, la présence d'un conjoint et son niveau de revenu, le nombre d'enfants déjà présents dans la famille, etc.

Dans un premier temps, nous mesurerons les pertes subies pendant les périodes où les femmes sont admissibles soit à des prestations de la CSST dans le cadre d'un retrait préventif soit à des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi. Dans un deuxième temps, nous mesurerons les pertes additionnelles qu'entraîne une décision d'allaiter l'enfant pendant une période allant jusqu'à un an. Dans certains des cas, nous indiquerons les coûts additionnels qui résultent si le père décide de prendre un congé parental.¹

Les revenus bruts perdus sont les salaires non gagnés et non compensés par des transferts tels des prestations d'assurance-emploi, de la CSST ou une indemnisation de la part de l'employeur. Les **perte nettes** sont calculées en ajustant les pertes brutes en fonction des impôts et des cotisations sociales perçues sur les revenus de la femme ou sur ceux de son conjoint, le cas échéant. Dans le cas des étudiantes ou des femmes devant recourir à l'aide sociale, nous tenons compte de ces sources de revenu ainsi que du retard dans la diplomation et dans l'entrée sur le marché du travail. Il faut réitérer le fait que, dans le cadre de cette recherche, nous ne mesurerons pas les effets de la maternité à long terme, c'est-à-dire sur la vie entière d'une femme.

Le chapitre 2 décrit les programmes publics auxquels peuvent accéder les femmes et les nouveaux pères dans la période périnatale ou en cas d'adoption.

¹ Notons que certaines femmes peuvent subir des coûts antérieurement à la date de conception si elles ont besoin d'un traitement de fertilité ou si elles quittent un emploi qu'elles jugent dangereux pour leur fonction reproductive (produits toxiques ou radioactifs ou même des écrans cathodiques). Cependant, notre recherche ne touche pas ces éléments.

Le chapitre 3 présente les résultats d'un questionnaire rempli par 85 femmes qui ont un enfant de moins de 6 ans, ainsi que des informations statistiques sur les caractéristiques des nouvelles mères québécoises.

Le chapitre 4 fait part de nos estimations du coût de la maternité et de l'adoption pour sept femmes-types qui accouchent et deux femmes qui adoptent.

Le chapitre 5 vise à mesurer l'accès des nouvelles mères aux programmes publics de soutien à la maternité, à l'aide d'informations tirées de notre échantillon et de statistiques officielles.

Le chapitre 6 présente d'abord quelques informations sur des congés parentaux en vigueur dans d'autres pays et ensuite nos recommandations pour une amélioration des programmes de soutien à la maternité et à la parentalité. Finalement, nous montrons comment l'adoption de nos recommandations améliorerait la situation financière des neuf femmes qui nous ont servi de portraits types.

CHAPITRE 2:

LES PROGRAMMES PUBLICS DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Dans ce chapitre, nous allons décrire les principaux programmes publics qui garantissent un congé ou qui assurent un revenu aux mères et aux pères dans la période périnatale. Seront présentés la *Loi sur les normes du travail*, le programme de retrait préventif administré par la Commission de la santé et la sécurité au travail (CSST), les prestations de maternité, parentales et de maladie de l'assurance-emploi et les clauses parentales des conventions collectives des secteurs public et parapublic du Québec.

2.1 La *Loi sur les normes du travail*²

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que toute femme enceinte a droit à un **congé de maternité, sans salaire, de 18 semaines** (clause 81.4). Celui-ci peut commencer, au plus tôt, au début de la 16^{ième} semaine précédant la date prévue de l'accouchement (clause 81,5). Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé de maternité est automatiquement prolongé de façon à ce que la femme puisse bénéficier d'au moins 2 semaines de congé après la naissance. L'employeur peut exiger un certificat médical si la femme désire rester au travail dans les six semaines précédant l'accouchement ou dans les deux semaines suivant cette date.

La loi accorde également à la mère et au père un **congé parental, sans solde, de 34 semaines** lors de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire (clauses 81.10 et 81.11).³ Les deux parents peuvent prendre le congé simultanément et il doit avoir lieu dans l'année qui suit la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison (ou la date du départ, si l'adoption a lieu dans un pays étranger).

Chaque nouveau parent a également droit à **5 jours de congé pour naissance ou pour adoption**, dont les deux premiers sont rémunérés si le parent compte plus de 60 jours de service continu chez l'employeur (clause 81.1).⁴

Soulignons ici qu'il n'est pas nécessaire d'avoir accumulé un certain nombre de semaines de service chez l'employeur avant de bénéficier du congé de maternité du congé parental ou des congés pour

² Ces informations sont tirées de *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. chapitre N-1.1 (à jour au 3 mai 1994). Éditeur officiel du Québec. Les numéros des clauses pertinentes sont indiqués entre parenthèses.

³ La clause 81.10 prévoyant un congé parental ne s'applique pas à une personne qui adopte l'enfant de son conjoint.

⁴ La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à deux jours de congé sans solde (clause 81.1).

naissance et adoption, ce qui n'est pas le cas dans d'autres provinces comme l'Ontario où l'on exige 13 semaines (Ontario Ministry of Labour, 1999). On veut ainsi éviter que les femmes enceintes soient pénalisées lorsqu'elles acceptent un nouvel emploi. Même si elles doivent partir peu de temps après avoir été engagées, leur droit de retour au travail est protégé.

À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer l'employée dans son poste régulier en lui accordant les mêmes avantages sociaux, les augmentations de salaires et les promotions qu'elle aurait eues si elle avait été au travail. Ces mêmes dispositions s'appliquent à l'employé(e) qui réintègre son poste après un congé parental de 12 semaines ou moins (clauses 81.15 à 81.17). Si le congé parental dure plus de 12 semaines, l'employeur doit lui offrir un poste équivalent avec le même salaire.

La *Loi sur les normes du travail* stipule aussi que la femme a le droit de s'absenter du travail, sans salaire, pour tout **examen médical lié à sa grossesse**. Il n'y a pas de limite quant au nombre d'absences qu'elle peut prendre. Elle doit, cependant, avertir son employeur à l'avance (clause 81.3).

Enfin la Loi permet à une mère ou un père de «s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des **obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle**» [lettres grasses ajoutées]. Elle ou il «doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé» (clause 81.2) Le congé peut-être fractionné en journées, ou même en demi-journées si l'employeur y consent.

2.2 Le retrait préventif et la CSST

Dans certains cas, l'environnement de travail comporte des risques pour la santé des êtres humaines et particulièrement pour une femme enceinte, son enfant à naître ou, éventuellement, un enfant qu'elle allaite. Dans ces cas, le Québec a prévu un "retrait préventif" dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger* de la CSST.

Notons, cependant, que les employées de la fonction publique fédérale et celles oeuvrant dans des entreprises de juridiction fédérale (banques, transports et télécommunications interprovinciaux ou internationaux, sociétés d'état fédéral, etc.), ne sont pas couvertes par les lois du travail du Québec. Le Code canadien du travail prévoit le droit de demander un réaménagement du poste ou une réaffectation ou, éventuellement, un retrait préventif, mais n'accorde aucune indemnisation. La femme doit, alors, recourir à une assurance-maladie privée si son employeur l'offre ou éventuellement aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (voir section suivante).

Les dangers potentiels pour la mère ou l'enfant sont de quatre types: produits toxiques, produits ou équipements radioactifs, agresseurs biologiques (bactéries, virus, etc.) ou agresseurs ergonomiques. Les deux premiers peuvent affecter les gènes reproducteurs avant même la conception ainsi que le développement du fœtus. En Suède et dans d'autres pays européens, on considère que de tels agresseurs sont dangereux pour tout le monde et autant pour la fonction reproductive des hommes

que celle des femmes⁵. Donc, on essaie de les éliminer au départ. Malheureusement, au Canada, nous ne sommes pas aussi prévenants.

Les agresseurs biologiques peuvent être dangereux pour tout le monde, mais peuvent comporter des risques plus grands pour un fœtus ou un nouveau-né soit parce que ses résistances immunitaires sont moins développées, soit parce que la maladie peut causer des déformations ou la mort chez un être immature. Pour cette raison, on accorde généralement un retrait préventif dès le premier trimestre aux infirmières et aux travailleuses en garderie. Avec des précautions raisonnables, ces situations ne posent pas un risque indu pour des adultes en santé.

Les problèmes ergonomiques (horaire de travail prolongé, le travail en flexion ou en extension prolongée, la position debout ou assise prolongée, le levage et le transport de charges lourdes, etc.) se présentent davantage dans le dernier trimestre de la grossesse.

Dans tous les cas, lorsqu'une femme est enceinte ou qu'elle allaite et qu'elle et son médecin croient qu'elle est exposée à des conditions dangereuses pour elle ou son bébé, elle peut demander d'être réaffectée à une autre tâche ou de faire modifier sa tâche afin d'éliminer le danger. Si l'employeur juge qu'il n'est pas capable de modifier le poste ou de réaffecter l'employée ou lorsqu'une instance médicale juge que les moyens proposés ne sont pas suffisants pour éliminer les risques, un retrait préventif est accordé.

Jusqu'à la date de son accouchement ou jusqu'à la date où elle commence à recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, la CSST verse à une femme en retrait préventif 90% de son salaire net (la première semaine, c'est l'employeur que verse l'indemnisation, mais il se fait rembourser par la CSST). Ces prestations ne sont pas imposables. Après son congé de maternité, la mère peut bénéficier soit d'une réaffectation ou d'une modification de sa tâche, ou éventuellement, d'une poursuite du retrait préventif et des prestations de la CSST si elle allaite et que le milieu de travail présente toujours des risques pour le bébé à travers le lait de sa mère.

Soulignons que, d'après le rapport annuel d'activité de la CSST de 1997 (1998a, p.46), très peu de femmes se voient refuser le retrait préventif: en 1997, sur 19 326 dossiers ouverts dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*, 18 206 demandes ont été acceptées, soit 94,2%.

Notons, cependant, que le programme de la CSST et le droit au retrait préventif concernent uniquement les risques liés au travail dans le cas d'une grossesse normale. Si une femme éprouve une complication médicale liée à la grossesse et son médecin lui ordonne d'arrêter de travailler, elle n'est pas admissible au programme (CSST, 1994, p.12). Elle doit plutôt recourir à l'assurance-maladie de son employeur si tel régime existe. Une femme dans cette situation peut également demander des prestations maladie du régime d'assurance-emploi si elle est admissible. Malheureusement, le fait de recevoir des prestations d'assurance-maladie avant l'accouchement risque de limiter son droit de recevoir des prestations parentales après l'accouchement (voir la section suivante).

⁵ Pour une analyse des situations et produits qui sont dangereux pour la santé et la sécurité des femmes au travail, indépendamment de leur état de grossesse, voir CINBIOSE (1995) ou Travail Canada (1991).

2.3 L'assurance-emploi : les prestations de maternité, parentales et de maladie

Le régime public de l'assurance-emploi prévoit une série de prestations spéciales dont l'objectif est d'assurer une certaine continuité du revenu lorsqu'une femme doit arrêter de travailler en raison d'une grossesse ou qu'un nouveau parent arrête de travailler afin de s'occuper d'un enfant nouveau-né ou récemment adopté. **Les prestations de maternité sont d'une durée maximale de 15 semaines** et peuvent être versées à la femme jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de son accouchement.

Les prestations parentales peuvent être versées pendant une période maximale de 10 semaines à une mère ou un père naturel ou adoptif. Cette période peut toutefois être prolongée à 15 semaines si l'enfant est âgé de six mois ou plus à son arrivée à la maison et qu'il est atteint de troubles physiques, psychologiques ou affectifs qui nécessitent une période de soins plus longue (Développement des ressources humaines Canada (DRHC), 1997).

Les prestations de maladie sont d'une durée maximale de 15 semaines et peuvent être versées avant ou après l'accouchement. Bien que le régime prévoit certaines prolongations dans le versement de chaque type de prestation, il limite à 30 le nombre total de semaines pendant lesquelles on peut recevoir des prestations spéciales d'assurance-emploi - c'est-à-dire la combinaison des prestations de maladie, de maternité et parentales. Une femme qui doit s'absenter de son emploi à cause de complications médicales liées à la grossesse ou qui doit prendre un retrait préventif mais qui ne bénéficie pas d'indemnités de la part de la CSST, parce qu'elle travaille dans une entreprise relevant de la juridiction fédérale, pourrait demander des prestations de maladie du régime d'assurance-emploi. Malheureusement, elle peut avoir épuisé ses droits à ces prestations avant le début de son congé de maternité. Le fait de bénéficier des prestations de maladie peut aussi réduire le nombre de semaines pendant lesquelles elle a droit aux prestations parentales. Finalement, si elle a toujours des problèmes médicaux après l'accouchement, elle pourrait ne pas être admissible à des prestations de maladie. En d'autres mots, la limite de 30 semaines ne peut affecter que des femmes et est peut-être en violation de la Charte canadienne des droits et libertés pour cette raison. Notons, cependant, que le père de l'enfant pourrait demander les prestations parentales, mais doit, alors, subir les deux semaines de carence que la femme a déjà subies.

Les critères d'admissibilité du nouveau régime d'assurance-emploi, en vigueur depuis le 1er janvier 1997, sont beaucoup plus restrictifs pour les travailleuses enceintes, particulièrement celles qui travaillent à temps partiel. Dans l'ancien régime d'assurance-chômage, pour être admissible à des prestations spéciales, il fallait avoir accumulé, au cours des 52 dernières semaines, un minimum de 20 semaines dans un emploi assurable comportant au moins 15 heures de travail ou des gains de 150\$ (Bulletin SSQ, 1996:1). Maintenant, il faut avoir accumulé au moins 700 heures de travail dans un emploi assurable, ce qui représente 47 semaines pour une personne qui ne travaille que 15 heures par semaine. Cette règle pose également des problèmes pour des personnes dont le contrat ne spécifie pas le nombre d'heures, comme les chargés de cours par exemple. Ceux-ci se qualifiaient facilement selon l'ancien régime en vertu de leurs gains hebdomadaires.

Les prestations de l'assurance-emploi ne remplacent qu'un maximum de 55% de la rémunération moyenne assurable, moins quand on tient compte des deux semaines de carence. Ce taux de

remplacement est très faible lorsqu'on le compare à ceux de la plupart des pays européens. Un tableau publié par Statistique Canada (Marshall, 1999:27) (voir le tableau 6.1) compare les caractéristiques des régimes de congés parentaux de huit pays: le Canada, la Belgique, le Royaume-Uni, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Suède et les États-Unis. Seuls les États-Unis n'ont pas de régime public. Dans les six pays européens, le taux de remplacement des gains antérieurs varie de 75% en Belgique à 100% en Allemagne.

De plus, si la personne a eu des interruptions de travail au cours des 26 semaines précédant la dernière journée payée, le taux de remplacement peut être inférieur à 55%.⁶ C'est également le cas des femmes qui gagnent plus de 39 000\$ (750\$ par semaine), soit le maximum des gains assurables puisque la prestation hebdomadaire maximum est de 412.50\$ (55% de 750\$). De plus, ces prestations sont imposables, ce qui n'est pas le cas des prestations de la CSST. Enfin, le régime prévoit la récupération de la totalité ou d'une partie des prestations lorsqu'un bénéficiaire a des revenus supérieurs à 48 750\$ pendant l'année (39 000\$ dans certains cas).

Afin de combler une partie des pertes de revenu qu'entraîne le délai de carence pour les mères, le gouvernement du Québec a créé le **Programme d'allocation de maternité (PRALMA)** qui verse **360\$** aux nouvelles mères admissibles à l'assurance-emploi, mais dont le revenu familial n'excède pas les 55 000\$. Outre ses conséquences financières, le délai de carence décourage les pères qui seraient tentés de prendre une partie du congé parental puisqu'ils auraient à passer deux semaines sans revenus, alors que si la mère prend les prestations parentales à la suite des prestations de maternité, elle n'a pas à subir la période de carence une deuxième fois.

2.4 Les droits parentaux dans les conventions des secteurs public et parapublic du Québec

En 1978, le gouvernement du Québec a négocié, avec le front commun des syndicats des secteurs public et parapublic, des clauses de droits parentaux qui, à l'époque et encore aujourd'hui, sont exemplaires pour le Canada. Ces clauses ont, par la suite, inspiré les revendications d'autres syndicats, notamment les postiers au niveau fédéral et plusieurs organismes communautaires au Québec. Cette clause permet à quelques centaines de milliers d'employées et employés du Québec de bénéficier de congés de maternité et parentaux à des conditions qui se rapprochent de celles dont jouissent les nouveaux parents européens.

Selon la clause standard du secteur public, l'employeur accorde un **congé de maternité de 20 semaines** pendant lequel il garantit **93% du salaire habituel**. Ainsi, pendant les deux premières semaines du congé, c'est-à-dire les semaines de carence à l'assurance-emploi, l'employeur verse la différence entre 93% du salaire et l'allocation de maternité de 360 \$ accordée par le Québec. Pendant les 15 semaines où la femme reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi, l'employeur comble la différence entre 93% du salaire et les prestations d'assurance-emploi, même si le salaire dépasse le maximum des gains assurables par le régime (750 \$ par semaine). Finalement, pour les

⁶ Le calcul est compliqué. Essentiellement on calcule la rémunération moyenne au cours d'un nombre minimal de semaines qui varie de 16 à 24 selon le taux de chômage régional.

trois dernières semaines, l'employeur paie 93% du salaire ou la différence entre 93% du salaire et les prestations parentales de l'assurance-emploi, selon que l'employée reçoit ces prestations ou non.

En cas d'adoption, le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé avec plein salaire de dix semaines. Le traitement est en sus des prestations parentales que le parent peut recevoir de l'assurance-emploi.⁷ Il y a un total de 10 semaines de congé, même si les deux parents travaillent dans des organismes couverts par la clause. Les deux parents peuvent partager le congé ou prendre un congé parental par la suite (maximum de 2 ans) mais la compensation salariale est limitée à 10 semaines.

Pour les femmes qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi mais qui ont accumulée 20 semaines de service dans le secteur public-parapublic, la plupart des conventions collectives prévoient un congé de maternité de 10 semaines, payé à 93% de leur salaire.⁸

Enfin, certaines conventions stipulent que les **visites médicales reliées à la grossesse** doivent être payées à même une banque de maladie; d'autres prévoient 4 jours de congé avec solde. Également, certaines conventions accordent un **congé de paternité payé de 5 jours**. De plus, la clause standard du secteur public prévoit un **congé parental sans traitement**, à temps plein ou à temps partiel, pendant une période de deux ans à la suite du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

⁷ La clause a été signée avant que le régime d'assurance-emploi crée des prestations d'adoption en 1984 et elle n'a pas été révisée par la suite. Donc, il n'y a jamais eu d'harmonisation entre les deux programmes et dans la pratique, les parents ont droit à 10 semaines à 93% du salaire payées par l'employeur, plus 10 semaines d'assurance-emploi. Puisque les 10 semaines payées par l'employeur peuvent couvrir les deux semaines de carence, le parent adoptif n'a pas à subir cette pénalité.

⁸ La justification de cette provision vient du fait qu'avant 1984, les prestataires de l'assurance-chômage étaient soumises à la règle des «10 semaines magiques», c'est-à-dire que, pour pouvoir réclamer leurs prestations de maternité, elles devaient avoir travaillé dans un emploi assurable au cours des 10 semaines entourant la période probable de conception. En d'autres mots, elles devaient démontrer qu'elles n'étaient pas entrées sur le marché du travail uniquement dans le but de se qualifier pour des prestations de maternité. Au cours de la période 1984 à 1996, cette clause a dû ne pas servir parce que par définition, presque toutes les femmes qui avaient 20 semaines de service auprès de leur employeur se qualifiaient pour les prestations d'assurance-chômage. Cependant, avec les nouvelles règles, en vigueur depuis janvier 1997, il se peut que la clause serve de nouveau puisqu'un certain nombre de travailleuses à temps partiel qui ont travaillé au moins 20 semaines chez leur employeur peuvent ne pas se qualifier pour les prestations de l'assurance-emploi.

CHAPITRE 3:

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DES JEUNES MÈRES QUÉBÉCOISES

3.1 Le questionnaire et les sept catégories

Afin de s'assurer que les portraits-types utilisés dans le chapitre 4 correspondent bien à des femmes réelles, nous nous sommes inspirées des résultats d'un questionnaire (voir annexe A) sur l'expérience périnatale de quelques 85 femmes qui ont un enfant de moins de 6 ans. Dans ce chapitre, nous présenterons les résultats de ce questionnaire et les comparerons, dans la mesure du possible, avec le portrait de l'ensemble des Québécoises qui accouchent ou qui ont des jeunes enfants. Dans le chapitre 5, nous reviendrons à ces femmes pour connaître la durée de leurs congés de maternité et leur utilisation des programmes publics et privés de prestations de maternité.

Les répondantes à notre questionnaire ont été rejointes dans le réseau des membres et des contacts des organismes membres du Regroupement Naissance-Renaissance. Cet échantillon n'est donc pas représentatif de l'ensemble des nouvelles mères du Québec. Il est composé de femmes plutôt bien conscientisées au sujet de la maternité, de ses pratiques et de ses coûts. À titre d'exemple, soulignons que la presque totalité ont choisi d'allaiter leur enfant, et qu'il y a une forte représentation de femmes ayant entamé ou complété une scolarité universitaire ainsi que des travailleuses des secteurs public, parapublic et communautaire. Toutefois, en regroupant ces femmes dans sept catégories selon leur situation sur le marché du travail, nous retrouvons des femmes dont les caractéristiques socio-économiques et la situation économique dans la période périnatale ressemblent à celles de l'ensemble des jeunes mères québécoises. Ces catégories et le profil des femmes qui s'y retrouvent ont donc inspiré les portraits types du chapitre 4. Les sept groupes sont indiqués ci-dessous. Notons que certaines des travailleuses au foyer ou des femmes exerçant un emploi peuvent également étudier à temps partiel.

- 1) Les travailleuses au foyer.
- 2) Les étudiantes à temps plein (ayant exercé ou non un emploi à temps partiel).
- 3) Les travailleuses autonomes.
- 4) Les salariées à temps partiel.
- 5) Les salariées à temps plein ayant un diplôme du secondaire ou moins.
- 6) Les salariées à temps plein ayant un diplôme ou une scolarité de niveau collégial.
- 7) Les salariées à temps plein ayant un diplôme ou une scolarité de niveau universitaire.

3.2. Caractéristiques personnelles des nouvelles mères

Le tableau 3.1 (tous les tableaux sont regroupés à la fin de ce chapitre) présente certaines caractéristiques socio-économiques des 85 répondantes à notre questionnaire, regroupées selon les sept catégories. La dernière colonne de ce tableau présente la répartition de l'ensemble des Québécoises qui ont accouché en 1996 ou dans le cas du statut marital, des femmes qui ont un enfant âgé de 0 à 4 ans.

Âge:

La majorité des répondantes (54.1%) étaient âgées entre 25 et 34 ans immédiatement avant leur dernière grossesse, ce qui n'est pas un résultat surprenant, puisqu'en 1996, l'âge moyen des mères québécoise à la naissance était de 28,17 ans (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p. 41). Dans notre échantillon, une seule femme (1,2%) avait moins de 20 ans, 28,2% étaient âgées de 20 à 24 ans et 16,5% avaient 35 ans ou plus. Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, la répartition des femmes de notre échantillon n'est pas très différente de celle de l'ensemble des Québécoises qui accouchent.

Notons, aussi, que les étudiantes sont beaucoup plus jeunes que les autres, ce qui est peu surprenant. En effet 87.5% d'entre elles étaient âgées de 20 à 24 ans. De même 35,7% des travailleuses à temps partiel, 34,7% des femmes au foyer et 28,6% des salariées ayant une scolarité de niveau secondaire avaient moins de 25 ans.

Quant aux femmes âgées de 35 ans ou plus, on les retrouve plus souvent chez les autonomes (42.9%), chez les salariées à temps plein ayant une scolarité de niveau secondaire (28,6%) et chez celles qui ont une scolarité universitaire (27,8%).

Statut marital:

Parmi nos répondantes, 88.2% vivaient avec un conjoint au moment de leur dernière grossesse, ce qui correspond bien à ce que l'on observe dans la population en général. En effet, en 1996, 85.7% des familles ayant un enfant de 0 à 4 ans étaient biparentales (des couple mariés ou des couples en union libre) comparativement à seulement 79,5% de celles ayant un enfant de moins de 18 ans (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p.75). En d'autres mots, les femmes sont généralement en union au moment de l'accouchement; les ruptures du couple et la constitution d'une famille monoparentale se produisent quelques années plus tard, le cas échéant.

Dans notre échantillon, on retrouvait le plus de monoparentales chez les travailleuses au foyer (17,4%), les étudiantes à temps plein (25,0%) et les travailleuses à temps plein ayant une scolarité de niveau secondaire (28.6%).

Rang de l'enfant:

Ce sont les travailleuses au foyer qui sont les plus nombreuses à être déjà mères avant leur dernière grossesse: 30,4% avait déjà un enfant et 43,5% avaient deux ou plus. Parmi les travailleuses autonomes aussi, on note que 57,1% avaient déjà un enfant et 28,6% avaient déjà deux ou plus. La présence d'autres enfants à la maison explique sans doute le choix de ces deux groupes de femmes, soit de ne pas exercer un emploi, soit d'exercer un emploi à la maison en tant que travailleuse autonome.

À l'opposé, on retrouve le plus de primipares parmi les travailleuses à temps partiel (71,4%), les étudiantes à temps plein (62,5%), les salariées à temps plein du niveau collégial (62,5%) et de niveau secondaire (57,1%).

Sur ce point aussi, notre échantillon n'est pas très loin de la répartition de l'ensemble des femmes qui accouchent: 43,9% sont primipares, 36,0% sont à leur deuxième enfant et 20,1% ont déjà au moins deux enfants à la maison.

Niveau de scolarité:

Le tableau 3.2 présente le niveau de scolarité croisé avec le statut d'emploi, l'âge, le nombre d'enfants déjà nés et le revenu de travail personnel.

Sur 85 répondantes à notre questionnaire, 51,8% avaient une scolarité ou un diplôme de niveau universitaire comparativement à 37,9% de l'ensemble des femmes québécoises. Dans notre échantillon 27,1% avaient une scolarité ou un diplôme de niveau collégial (35,9% de la population féminine) et 21,2% une scolarité ou un diplôme de niveau secondaire (26,3% de l'ensemble des Québécoises). Ces chiffres indiquent qu'il y a une sur-représentation d'universitaires dans notre échantillon par rapport à la population des Québécoises en général, quoique les définitions des niveaux ne sont pas tout à fait comparables.

Ce sont les travailleuses au foyer qui sont les moins scolarisées puisque 30,4% d'entre elles relèvent du niveau secondaire et 30,4% du niveau collégial. Dans toutes les autres catégories, les universitaires sont majoritaires et les femmes ayant une scolarité ou un diplôme de niveau collégial viennent en deuxième place (ou ex aequo dans le cas des salariées à temps partiel).

Scolarité et âge:

Ce sont les plus jeunes femmes qui sont les moins scolarisées, ce qui signifie sans doute que plusieurs d'entre elles n'ont pas encore terminé leurs études. Ainsi la seule femme de moins de 20 ans avait une scolarité de niveau secondaire seulement. Les femmes âgées de 20 à 24 ans sont divisées de façon à peu près égale entre les trois catégories, tandis que la majorité des deux groupes plus âgées ont déjà fait des études universitaires et environ le quart ont fait des études de niveau collégial.

Scolarité et nombre d'enfants:

Les femmes ayant une scolarité de niveau universitaire sont plus susceptibles d'avoir déjà au moins un enfant (40,9% ont déjà un et 20,5% ont deux ou plus), ce qui reflète probablement le fait qu'elles soient un peu plus âgées. Chez les femmes ayant une scolarité de niveau secondaire ou collégial, environ la moitié sont primipares, ce qui reflète le fait qu'elles sont plus jeunes. Toutefois, notons que chez les femmes avec une scolarité de niveau secondaire, le tiers (33,3%) ont déjà au moins deux enfants alors que dans les deux autres groupes c'est le cas de seulement 20% environ. Quand on sait que les femmes peu scolarisées se retrouvent de façon disproportionnée chez les travailleuses au foyer, on peut faire l'hypothèse que parmi ces femmes, un certain nombre soit ont choisi d'avoir plusieurs enfants et de ne pas participer au marché du travail, soit sont devenues mères avant d'avoir complété leur scolarité et, par la suite, ont trouvé difficile de retourner aux études ou sur le marché du travail.

Scolarité et revenu:

Comme on peut s'y attendre, il y a une certaine corrélation entre le niveau de scolarité et le revenu personnel, tout en tenant compte du fait que la totalité des femmes au foyer ainsi que la moitié des étudiantes à temps plein n'ont aucun revenu personnel et que celles-ci se retrouvent dans toutes les catégories de scolarité. Parmi les femmes ayant une scolarité de niveau secondaire, 38,9% n'ont aucun revenu, 22,2% gagnent moins de 10 000\$ et aucune n'a un revenu supérieur à 30 000\$, alors que le revenu d'emploi moyen de l'ensemble des Québécoises ayant ce niveau de scolarité n'est que de 15 343\$. Chez les femmes ayant une scolarité de niveau collégial, 39,1% n'ont aucun revenu mais les autres sont réparties de façon à peu près égale entre 1 et 35 000\$. Le revenu moyen de référence est de 18 457\$. Finalement, chez les universitaires, le quart n'ont pas de revenu, mais presque le quart ont des revenus supérieurs à 30 000\$ et la moitié reçoivent entre 1 et 30 000\$. Le revenu moyen d'emploi de l'ensemble des Québécoises universitaires est de 26 892\$. Notons, toutefois, que les données de la dernière ligne du tableau 3.2 sur l'ensemble des Québécoises, comprennent les femmes qui travaillent à temps partiel. Nous présentons des chiffres additionnels sur le revenu plus loin.

3.3 Situation sur le marché du travail des mères

Le tableau 3.3 présente la répartition des femmes de notre échantillon selon leur situation sur le marché du travail et leur revenu. Le tableau 3.4 donne des informations similaires pour l'ensemble des Québécoises âgées de 15 à 44 ans selon l'âge et la présence et l'âge des enfants.

Participation au marché du travail et statut à temps plein ou à temps partiel

Dans notre échantillon, 35,3% des femmes qui exerçaient un emploi étaient à temps partiel. Chez l'ensemble des Québécoises ayant un enfant de moins de 3 ans, le pourcentage comparable était de 29,2% en 1997 (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p. 154).

Le tableau 3.4 démontre, que la présence d'enfants et le fait de vivre ou non avec un conjoint ont un impact important sur la participation des femmes sur le marché du travail et leur possibilité de trouver un emploi.

Parmi les mères biparentales ayant des enfants de moins de 3 ans, seulement 60% occupent un emploi et 18% sont à temps partiel. Le taux de travail total augmente à mesure que les enfants grandissent et le pourcentage à temps partiel diminue.

Ce qui est frappant, cependant, c'est le faible taux d'emploi chez les **mères monoparentales**. Seulement le tiers (32,6%) de celles qui ont un enfant de moins de 3 ans occupent un emploi et seulement 21,5% sont à temps plein. Cependant, ces taux augmentent rapidement à mesure que les enfants grandissent et 62,0% des monoparentales ayant des enfants de 6 à 15 ans ont un emploi. Un des problèmes pour la plupart des monoparentales, c'est qu'elles ne sont pas capables de gagner assez pour faire vivre un enfant en travaillant à temps partiel. Elles sont donc confrontées au choix soit de travailler à temps plein, soit de recourir à l'aide sociale. De plus, leurs taux de chômage sont deux fois plus élevés que ceux des mères avec conjoint, même chez celles dont les enfants sont d'âge scolaire, sans doute parce qu'elles doivent souvent s'absenter du travail.

On doit donc conclure que la présence de jeunes enfants a un impact important sur la participation des femmes au marché du travail, particulièrement chez les femmes sans conjoint. La maternité a donc un coût important pour elles, au moment de la naissance et probablement pendant le restant de leur vie.

Travail autonome

Dans notre échantillon, 12,1% des femmes exerçant un emploi étaient des travailleuses autonomes comme Renée. C'était le cas de 11,0% de l'ensemble des Québécoises en 1997, en hausse par rapport à 5,0% en 1976 et 8,0% en 1990.⁹ Rappelons que ces femmes ne sont jamais couvertes par l'assurance-emploi et presque jamais par la CSST. Elles doivent donc prendre un congé de maternité à leur frais et la plupart recommencent à travailler seulement quelques semaines après l'accouchement.

Statut d'emploi

Il ne se dégage aucun lien direct entre le niveau de scolarité des salariées à temps plein et le statut d'emploi (voir tableau 3.3). Parmi les salariées à temps plein, ce sont les universitaires qui se retrouvent le plus souvent dans des emplois à statut temporaire ou contractuel (22,2%). De même, 50% des travailleuses à temps partiel et 25% des étudiantes à temps plein exerçant un emploi se retrouvent avec ce genre d'emploi précaire, ce qui est moins surprenant. Par contre, 87,5% des salariées à temps plein ayant une scolarité collégiale et 85,7% de celles qui ont une scolarité de

⁹ Institut de la statistique du Québec, «Evolution de la catégorie d'emploi selon le sexe, Québec, Ontario et Canada, 1976, 1990-1997, site http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/marche_travail/pop_active/tab04.htm, 99-10-19.

niveau secondaire bénéficient d'un statut permanent, comparativement à 72,2% de celles qui ont une scolarité de niveau universitaire et seulement 42,9% des travailleuses à temps partiel. Nous devons, toutefois, relativiser ces résultats compte tenu de la petite taille de l'échantillon.

Durée de l'emploi

Dans notre échantillon, les salariées à temps plein ayant une scolarité de niveau secondaire semble avoir l'ancienneté la plus longue puisque 57,1% occupent leur emploi depuis plus de 5 ans comparativement à 37,5% des salariées à temps plein avec un niveau collégial, 33,3% de celles qui ont un niveau universitaire et 28,6% des salariées à temps partiel. La durée de l'emploi est probablement liée à l'âge, mais varie aussi inversement à la durée des études puisque les femmes qui font des études universitaires commencent à travailler dans un emploi permanent plus tardivement.

Syndicalisation

Il semble y avoir un lien direct entre le niveau de scolarité et le fait d'être syndiquée: le taux de syndicalisation augmente avec le niveau de scolarité chez les salariées à temps plein, passant de 28,6% chez celles qui ont un niveau secondaire, à 37,5% chez celles qui relève du niveau collégial et à 44,4% chez les universitaires. Toutefois, ce sont les salariées à temps partiel qui ont le taux de syndicalisation le plus élevé à 57,1%, ce qui s'explique probablement par le fait que nous avons relevé un nombre important d'infirmières dans notre échantillon, profession où le travail à temps partiel et sur appel est très répandu.

En 1998, 37,6% des travailleuses québécoises étaient syndiquées, comparativement à seulement 31,7% dans l'ensemble du Canada (Akyeampong, 1998, p.44). Ce taux est plus élevé chez les professionnelles, chez les femmes scolarisées, celles qui travaillent à temps plein et évidemment dans les secteurs public et parapublic.

Horaire de travail

Selon une étude de Statistique Canada (Marshall, 1994), dans les couples avec enfant, la probabilité que les deux membres d'un couple travaillent selon un horaire normal de jour du lundi au vendredi est plus faible lorsqu'ils ont des enfants et il encore plus faible lorsque les enfants sont jeunes. Ainsi dans 60% des couples sans enfants, l'homme et la femme travaillent selon l'horaire standard, alors que c'est le cas de seulement 50% de ceux qui ont des enfants d'âge préscolaires et de 57% de ceux qui ont des enfants d'âge scolaire. Généralement, c'est la mère qui a un horaire non standard, ce qui va de paire avec l'accroissement du travail à temps partiel chez les mères avec conjoint. Ces aménagements font en sorte que l'un des parents est toujours à la maison pour s'occuper des enfants.

Au Québec, les données indiquent que ce sont les responsables de famille monoparentale qui sont les moins susceptibles d'avoir un horaire normal de jour. C'est le cas de seulement 62,2% des monoparentales ayant des enfants de moins de 16 ans comparativement à 79% des mères avec

conjoint et 77% des hommes ayant des enfants et une conjointe. Parmi les hommes monoparentaux du Canada, seulement 44,84% ont un horaire normal de jour (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p. 159).

Revenu personnel des femmes de notre échantillon

Évidemment, aucune des travailleuses au foyer de notre échantillon n'avait de revenu de travail et c'était également le cas de la moitié des étudiantes. Les quatre autres étudiantes (50%) avaient un revenu de travail inférieur à 10 000\$, ce qui est peu surprenant puisqu'elles étudiaient à temps plein et travaillaient à temps partiel seulement.

Parmi les autres, ce sont les travailleuses autonomes qui semblent avoir les revenus les plus faibles puisque 85,8% d'entre elles gagnaient moins que 20 000\$ annuellement et une seule gagnait plus de 40 000\$ (aucune ne gagnait entre 20 000\$ et 40 000\$). Le niveau de scolarité ne peut pas expliquer ce phénomène puisque plus de la moitié des travailleuses autonomes ont une scolarité de niveau universitaire et seulement un sur sept a un niveau secondaire. Trois autres explications possibles nous viennent à l'esprit. D'abord il se peut que leur entreprise soit assez récente et que leur clientèle ne soit pas très bien établie. Deuxièmement, il se peut qu'elles travaillent dans des domaines comme les arts ou la culture (décoratrice d'intérieure, réviseuse de textes, traductrice, par exemple) où les revenus sont généralement plus faibles que dans les professions. Finalement, 85% des travailleuses autonomes dans notre enquête avaient déjà un enfant à la maison, et il est possible qu'elles aient choisi de travailler à leur compte afin de pouvoir mieux s'occuper de leurs enfants; au fonds, elle ne travaillent qu'à temps partiel.

De façon peut-être surprenante, on doit constater que la moitié des salariées à temps partiel gagnent moins de 15 000\$, mais que l'autre moitié gagnent entre 20 000\$ et 35 000\$, ce qui leur donne un revenu moyen supérieur à celui des salariées à temps plein de niveau secondaire. C'est sans doute la présence d'une forte proportion d'infirmières, travaillant entre 25 et 30 heures par semaine ou même à temps plein certaines semaines, qui explique ce phénomène.

La corrélation entre le niveau d'éducation et les gains de travail est assez évidente chez les salariées à temps plein. Toutes les travailleuses ayant une scolarité de niveau secondaire gagnaient moins de 30 000 \$ annuellement et 71,5% gagnaient moins que 20 000 \$. À l'opposé, 44,5% des universitaires à temps plein gagnaient 30 000 \$ ou plus et une seule (5,6%) gagnait moins que 20 000 \$, ce qui représente très probablement les gains sur une année où elle n'a pas travaillé à temps plein toute l'année. Chez les travailleuses à temps plein ayant une scolarité de niveau collégial, 62,5% gagnaient entre 15 000 \$ et 35 000 \$, mais 25% (2 sur 8) gagnaient plus que 40 000 \$ et 12,5% (1 sur 8) gagnait moins que 10 000 \$.

Revenu personnel de l'ensemble des Québécoises

Le tableau 3.5 donne, pour le Québec en 1996, certaines données sur les revenus des femmes, des hommes et des familles.

On voit que le tiers des femmes ont un revenu inférieur à 10 000\$ (32,7%) et pour un autre tiers, le revenu se situe entre 10 000\$ et 19 999\$ (31,3%). Ce sont donc des femmes qui travaillent à temps partiel, qui sont étudiantes ou autonomes ou simplement des femmes peu scolarisées qui gagnent le salaire minimum ou à peine plus.

On va voir que plus le revenu est faible, plus il est probable que la femme ne soit pas admissible aux programmes de prestations maternité, soit parce qu'elle travaille dans un emploi précaire qui ne lui permet pas d'accumuler assez d'heures assurables pour être admissible à l'assurance-emploi, soit parce qu'elle est étudiante, autonome ou en dehors du marché du travail.

Seulement 5,2% des femmes ont un revenu se situant entre 40 000\$ et 49 999\$ et un autre 4,7% ont un revenu supérieur à 50 000\$. Par contre, 15,4% des hommes sont dans cette situation. Une grande partie de ces femmes travaillent dans le secteur public ou dans des grandes entreprises qui leur fournissent un complément de revenu pendant leur congé de maternité.

Revenu familial des femmes de notre échantillon

Chez les femmes de notre échantillon, il y a moins de corrélation entre le statut de travail des femmes et le revenu familial qu'avec le revenu personnel, mais cette corrélation n'est pas complètement absente. Ainsi parmi les travailleuses au foyer et les étudiantes, aucune n'a un revenu familial supérieur à 60 000\$. Parmi les travailleuses au foyer, 13,0% ont un revenu familial inférieur à 10 000\$, ce qui est aussi le cas de 25,0% des étudiantes; bref, il s'agit de familles monoparentales. Pour les autres, le revenu familial s'échelonne entre 10 000\$ et 60 000\$.

Chez les travailleuses autonomes, 42,9% ont un revenu familial qui se situe entre 10 000\$ et 20 000\$, ce qui est également le cas de 57,1% des salariées à temps plein de niveau secondaire. Chez les travailleuses à temps plein, 28,6% sont seules et ne peuvent compter sur le revenu d'un conjoint alors que toutes les travailleuses autonomes vivent en couple. Donc, il semble qu'un pourcentage important des conjoints de ces femmes, qui ont un revenu personnel faible, ont aussi un revenu modeste.

Dans les autres groupes, y inclus chez les travailleuses à temps partiel, la majorité ont un revenu familial supérieur à 30 000\$ et une bonne proportion (entre 25,0% et 38,9%) disposent de plus de 60 000\$.

Revenu familial de l'ensemble des Québécoises

La colonne de droite du tableau 3.5 montre que chez l'ensemble des familles québécoises, 42,3% ont un revenu supérieur à 50 000\$, puisque la plupart peuvent compter sur deux revenus.

Évidemment, les familles monoparentales ont des revenus très inférieurs à ceux des couples et les familles monoparentales ayant une femme comme chef reçoivent moins (29 206\$) que ceux dont le chef est un homme (37 143\$). Les couples ayant des enfants ont des revenus supérieurs (60 961\$) à ceux des couples sans enfant (45 327\$) puisque une très grande partie de ces derniers sont soit des couples âgés à la retraite soit des jeunes couples.

Les familles qui n'ont aucun enfant de moins de 18 ans ont un revenu moyen de 49 774\$ (données pas montrées dans le tableau) et les familles ayant un seul enfant ont un revenu similaire de 48 482\$. Par contre, le revenu moyen des familles avec deux enfants est de 54 167\$ et celui des familles ayant trois enfants ou plus est de 53 491\$. De façon générale, les couples où le mari gagne un bon salaire sont plus susceptibles d'avoir plus d'un enfant, puisque la probabilité que la femme reste au foyer croît avec le nombre d'enfants.

3.4 Résumé du chapitre

Notre questionnaire, ainsi que notre examen des statistiques portant sur les jeunes mères québécoises, montrent que celles-ci ont des profils diversifiés. La plupart des femmes occupent un emploi rémunéré, mais ce pourcentage est plutôt faible chez celles qui ont moins de 20 ans, les mères monoparentales et les femmes ayant plus de deux enfants. De plus, les femmes ayant des jeunes enfants participent moins au marché du travail et sont plus portées à travailler à temps partiel et à chercher un horaire non standard afin de minimiser les frais de garde.

Malgré le fait qu'elles ont envahi massivement le marché du travail au cours des dernières décennies, les femmes sont encore loin d'avoir atteint l'égalité économique avec les hommes. Chez celles qui travaillent à temps plein à l'année longue, le revenu d'emploi moyen n'est que d'environ 75% de celui des hommes. Le fait que beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel ou de façon intermittente fait baisser ce pourcentage à environ 64% (Québec, 1996 - voir le tableau 3.5) pour l'ensemble des personnes ayant occupé un emploi.

Toutefois, les effets de la maternité ne sont pas les mêmes pour toutes les femmes. Celles qui deviennent mères plus jeunes sont, en général, moins scolarisées et ont plus de chances de vivre une situation de pauvreté et de monoparentalité. Celles qui attendent d'avoir complété leurs études et même d'avoir obtenu un emploi stable, ont plus de chances de passer à travers cette période sans que leur carrière et leur revenu en souffrent trop.

Afin de refléter la diversité des femmes et de leur situation socio-économique, nous avons choisi de calculer le coût direct de la maternité, c'est-à-dire les revenus sacrifiés au cours de la période périnatale, pour neuf femmes différentes. Les résultats de ces calculs sont présentés dans le prochain chapitre.

**TABLEAU 3.1:
RÉPARTITION DES RÉPONDANTES AU QUESTIONNAIRE SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUES**

	Travailleuses au foyer	Étudiantes temps plein	Autonomes	Salariées temps partiel	Salariées temps plein selon scolarité			TOTAL	Ensemble des Québécoises qui accouchent 1996 (b)
					secondaire	collégiale	universitaire		
Nombre	23	8	7	14	7	8	18	85	
Âge	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
< 20 ans	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	4,7%
20-24 ans	30,4%	87,5%	14,3%	35,7%	28,6%	12,5%	5,6%	28,2%	19,6%
25-34 ans	52,2%	12,5%	42,9%	57,1%	42,9%	87,5%	66,7%	54,1%	63,7%
35 ans +	13,0%	0,0%	42,9%	7,1%	28,6%	0,0%	27,8%	16,5%	12,0%
Statut marital (a)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	femmes ayant un enfant 0-4 ans
célibataire	17,4%	25,0%	0,0%	7,1%	28,6%	0,0%	5,6%	11,8%	14,3%
avec conjoint	82,6%	75,0%	100,0%	92,9%	71,4%	100,0%	94,4%	88,2%	85,7%
No. d'enfants déjà nés	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
0	26,1%	62,5%	14,3%	71,4%	57,1%	62,5%	38,9%	44,7%	43,9%
1	30,4%	25,0%	57,1%	14,3%	28,6%	12,5%	50,0%	31,8%	36,0%
2 et plus	43,5%	12,5%	28,6%	14,3%	14,3%	25,0%	11,1%	23,5%	20,1%

(a) Il n'y a aucune personne divorcée ou séparée dans l'échantillon

(b) Ces données sont tirées de Conseil de la famille et de l'enfance (1999), p. 44, 45 et 75.

**TABLEAU 3.2:
RÉPARTITION DES RÉPONDANTES SELON LA SCOLARITÉ, LE STATUT D'EMPLOI,
L'ÂGE, LE NOMBRE D'ENFANTS DÉJÀ NÉS ET LE REVENU PERSONNEL**

	Niveau de scolarité			Ensemble
	secondaire	collégial	université	
Statut d'emploi				
Travailleuses au foyer	30,4%	30,4%	39,1%	100,0%
Étudiantes temps plein	0,0%	37,5%	62,5%	100,0%
Autonomes	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
Salariées temps. partiel	21,4%	21,4%	57,1%	100,0%
Salariées temps plein	21,2%	24,2%	54,5%	100,0%
Ensemble de l'échantillon	21,2%	27,1%	51,8%	100,0%
Ensemble des Québécoises (a)	26,3%	35,8%	37,9%	100,0%
Age				
< 20 ans	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
20-24 ans	29,2%	37,5%	33,3%	100,0%
25-34 ans	15,2%	23,9%	60,9%	100,0%
35+ ans	21,4%	21,4%	57,1%	100,0%
Ensemble	21,2%	27,1%	51,8%	100,0%
No. d'enfants déjà nés				
0	50,0%	52,2%	38,6%	44,7%
1	16,7%	26,1%	40,9%	31,8%
2 ou +	33,3%	21,7%	20,5%	23,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Revenu d'emploi personnel				
aucun	38,9%	39,1%	25,0%	31,8%
1 - 10 000 \$	22,2%	8,7%	18,2%	16,5%
10-15 000 \$	11,1%	8,7%	4,5%	7,1%
15-20 000 \$	11,1%	13,0%	2,3%	7,1%
20-25 000 \$	11,1%	4,3%	9,1%	8,2%
25-30 000 \$	5,6%	8,7%	18,2%	12,9%
30-35 000 \$		8,7%	9,1%	7,1%
35-40 000 \$			4,5%	2,4%
40 000 \$ +		8,7%	9,1%	7,1%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Revenu d'emploi de l'ensemble des Québécoises (b)	15 343 \$	18 457 \$	26 892 \$	20 780 \$

Note a) Duchesne, 1999, p. 89. Il s'agit des femmes qui ont accouché en 1996. Les femmes ayant 0 à 11 ans de sont catégorisées de niveau secondaire, de 12 à 14 années de niveau collégial, 15 ans + de niveau universitaire. Les femmes n'ayant pas déclaré de scolarité sont exclues du calcul.

Note b) Ces chiffres ont été calculés à partir d'un tableau de l'Institut de la Statistique du Québec, www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmerv/revenu/province/tableau4a.htm, «Revenu d'emploi des hommes et des femmes de 15 ans et plus». Puisque les catégories de scolarité ne sont pas les mêmes que les nôtres, nous avons présumé que la moitié des diplômés à chaque niveau avaient entamé des études du niveau immédiatement supérieur.

**TABLEAU 3.3:
RÉPARTITION DES RÉPONDANTES AU QUESTIONNAIRE
SELON LEUR SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LEUR REVENU**

	Travailleuses au foyer	Étudiantes temps plein	Autonomes	Salariées temps partiel	Salariées temps plein selon scolarité secondaire collégiale universitaire			TOTAL
Nombre	23	8	7	14	7	8	18	85
Statut d'emploi (a)								
Temps partiel	n.a.	100,0%	n.a.	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	35,3%
Temporaire/contractuel	n.a.	50,0%	n.a.	50,0%	0,0%	12,5%	22,2%	27,5%
Permanent	n.a.	50,0%	n.a.	42,9%	85,7%	87,5%	72,2%	66,7%
Saisonnier	n.a.		n.a.	7,1%	14,3%		5,6%	5,9%
Durée de l'emploi (a)								
< 1 an	n.a.	100,0%	n.a.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1 à 5 ans	n.a.	25,0%	n.a.	35,7%	0,0%	37,5%	11,1%	21,6%
Plus de 5 ans	n.a.	50,0%	n.a.	35,7%	42,9%	25,0%	55,6%	43,1%
		25,0%	n.a.	28,6%	57,1%	37,5%	33,3%	35,3%
Syndiquées (a)								
oui	n.a.	0,0%	n.a.	57,1%	28,6%	37,5%	44,4%	41,2%
non	n.a.	100,0%	n.a.	42,9%	71,4%	62,5%	55,6%	58,8%
Revenu personnel								
aucun	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 - 10 000 \$	100,0%	50,0%	42,9%	28,6%	14,3%	12,5%	5,6%	32%
10-15 000 \$		50,0%	14,3%	21,4%	28,6%			16,5%
15-20 000 \$			28,6%		28,6%	25,0%		7,1%
20-25 000 \$				7,1%	14,3%	12,5%	22,2%	8,2%
25-30 000 \$				28,6%	14,3%	12,5%	27,8%	12,9%
30-35 000 \$				14,3%		12,5%	16,7%	7,1%
35-40 000 \$							11,1%	2,4%
40 000 \$ +			14,3%			25,0%	16,7%	7,1%
Revenu familial								
< 10 000 \$	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10-20 000 \$	13,0%	25,0%	42,9%	7,1%				7,1%
20-30 000 \$	34,8%	25,0%	14,3%		57,1%		5,6%	21,2%
30-45 000 \$	13,0%	37,5%	0,0%	28,6%		12,5%	5,6%	10,6%
45-60 000 \$	21,7%		14,3%	28,6%	14,3%	25,0%	27,8%	20,0%
60 000 \$ +	17,4%	12,5%	28,6%	35,7%	28,6%	37,5%	22,2%	20,0%
						25,0%	38,9%	21,2%

(a) Dans ces cas, les pourcentages des étudiantes et du total sont calculés parmi les femmes occupant un emploi salarié seulement.

**TABLEAU 3.4
SITUATION PAR RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL
DES FEMMES EN ÂGE DE PROCRÉER SELON LE GROUPE D'ÂGE
ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS, QUÉBEC, 1997**

	Emploi temps plein	Emploi temps partiel	En chômage ^a	Inactives
<u>Toutes les femmes</u>				
15-19 ans	6,6%	20,7%	9,8%	72,7%
20-24 ans	34,1%	25,2%	10,2%	40,7%
25-44 ans	54,8%	15,0%	7,3%	30,2%
<u>Femmes vivant en famille âgée de 20-44 ans, selon la présence des enfants</u>				
<u>Avec enfant 0-3 ans</u>				
Biparentales	42,1%	17,6%	6,2%	34,2%
Monoparentales	21,5%	11,1%	11,3%	56,1%
<u>Avec enfant 3-5 ans</u>				
Biparentales	46,7%	16,2%	5,4%	31,7%
Monoparentales	35,7%	8,9%	11,9%	43,5%
<u>Avec enfant 6-15 ans</u>				
Biparentales	51,9%	17,7%	7,2%	23,2%
Monoparentales	47,8%	14,2%	14,4%	23,6%
<u>Sans enfant < 16 ans</u>				
Avec conjoint	62,9%	15,0%	22,1%	
En famille mais sans conjoint	61,6%	11,1%	27,3%	

Source: Selon l'âge et les femmes sans enfant < 16 ans: Institut de la statistique du Québec, site web: «Indicateurs de l'emploi selon le sexe, l'âge et la situation familiale, Québec, Ontario, Canada, 1996-1997, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/marche_travail/pop_active/tab01.htm, 99-10-19.

Source: Selon la présence d'enfants: Conseil de la famille et de l'enfance (1999, p. 155).

Source: % en chômage selon l'âge, CANSIM, matrice no. 3460.

Note: a) Le pourcentage des femmes en chômage n'est pas le taux de chômage (qui s'applique à la population active), mais bien le pourcentage de l'ensemble de la population qui se trouve en chômage.

TABLEAU 3.5
QUELQUES DONNÉES SUR LE REVENU DES FEMMES, DES HOMMES
ET DES FAMILLES, QUÉBEC, 1996

	Femmes	Hommes	Familles
Répartition selon la tranche de revenu total ^a			
Moins de 10 000\$	32,7 %	18,6 %	2,2 %
10 000\$ à 19 999\$	31,3 %	23,0 %	12,3 %
20 000\$ à 29 999\$	16,4 %	18,0 %	15,0 %
30 000\$ à 39 999\$	9,7 %	14,8 %	14,2 %
40 000\$ à 49 999\$	5,2 %	10,3 %	13,9 %
50 000\$ à 59 999\$		6,9 %	11,9 %
60 000\$ à 69 999\$	4,7 %	3,7 %	8,6 %
70 000\$ à 79 999\$		1,7 %	6,7 %
80 000\$ et plus		3,1 %	15,1 %
Revenu total moyen	18 757 \$	29 410 \$	50 560 \$
Revenu total moyen selon le type de famille ^b			
Personne seule	19 029 \$	25 240 \$	21 996 \$
Couple sans enfant	17 973 \$	29 819 \$	45 327 \$
Couple avec enfant	18 475 \$	33 462 \$	60 961 \$
<u>Famille monoparentale</u>	22 152 \$ ^b	19 041 \$ ^b	
cheffe femme			29 206 \$
chef homme			37 143 \$
Autres familles	16 425 \$	20 448 \$	50 286 \$

Sources: Institut de la statistique du Québec, site: [www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmen/revenu/province/ tableau5.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmen/revenu/province/tableau5.htm), [tableau6a.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmen/revenu/province/tableau6a.htm), [tableau2a.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmen/revenu/province/tableau2a.htm), [tableau3a.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmen/revenu/province/tableau3a.htm)

La source originale des données est l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada.

Note: a) Il s'agit des particuliers bénéficiaires d'un revenu et les données excluent donc les personnes qui n'ont pas de revenu personnel.

b) Dans le cas des hommes et des femmes, il s'agit du revenu moyen des individus qui vivent dans une famille de ce type, alors que dans le cas des familles, il s'agit du revenu familial.

CHAPITRE 4:

LE COÛT DE LA MATERNITÉ POUR NEUF FEMMES-TYPES

4.1 La méthodologie des calculs

Dans ce chapitre, nous calculons le revenu sacrifié par neuf femmes dans la période entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Nous avons construit les portraits de ces femmes afin d'illustrer les différentes situations que peuvent vivre les nouvelles mères.

Nous commençons avec **Nathalie**, secrétaire qui gagne 25 000\$ par année, soit environ le salaire moyen des Québécoises qui travaillent à temps plein. Nathalie est admissible seulement aux 25 semaines de prestations prévues par l'assurance-emploi et **elle retourne au travail après 27 semaines** (incluant les deux semaines de carence). C'est le comportement type des femmes et sa situation **nous sert donc de référence**. Nous verrons aussi ce que lui coûte le choix de rester à la maison afin d'allaiter son enfant jusqu'à un an.

Ensuite, nous regardons le cas de **Lynda**, qui gagne le même salaire que Nathalie, mais qui, en plus de prendre le restant de l'année (25 semaines) pour continuer à allaiter son enfant, décide de **rester au foyer une deuxième année** complète puisqu'elle a maintenant trois enfants.

Johanne, enseignante au CEGEP et gagnant 40 390\$, est admissible à la **clause du secteur public**. Nous regarderons donc les effets de cette clause. Dans son cas aussi, nous mesurerons le «coût» d'une **période d'allaitement de 10 ou 11 mois**.

Teresa, ouvrière, travaille dans une usine de moules de plastique et doit prendre un **retrait préventif** dès la sixième semaine de sa grossesse. Son expérience nous permettra de mieux saisir les effets du programme *Pour une maternité sans danger* de la CSST.

Marie, travailleuse à temps partiel n'a pas accumulé assez d'heures assurables pour être admissible aux prestations de l'assurance-emploi et **doit donc vivre sa période périnatale sans revenu personnel**.

Renée, travailleuse autonome, n'est pas admissible à l'assurance-emploi non plus. Puisqu'elle travaille à la maison, elle **recommence ses activités professionnelles seulement deux semaines après la naissance**, quoiqu'à un rythme ralenti. Elle passe sa première année à se sentir tiraillée entre ses deux enfants et son travail puisqu'elle ne peut pas se permettre d'être sans revenu. Elle aussi continue d'allaiter pendant 18 mois et on comprend qu'elle a choisi d'être travailleuse autonome surtout pour pouvoir mieux s'occuper de ses enfants.

Catherine, étudiante et monoparentale, trouvait déjà difficile de joindre les deux bouts avec un prêt-bourse. Suite à l'accouchement, elle doit interrompre ses études et recourir à **l'aide sociale**.

Même lorsqu'elle retourne aux études, son revenu (en tenant compte du fait qu'elle doit maintenant faire vivre deux personnes) est plus faible puisqu'elle ne peut plus travailler l'été.

Enfin, nous présentons deux cas pour représenter l'expérience de **l'adoption à l'étranger**. **Francine**, qui gagne le même salaire que Nathalie et Lynda, **ne reçoit que 15 semaines de prestations d'adoption de l'assurance-emploi**, même si l'agence qui supervise l'adoption exige qu'elle reste à la maison pendant 26 semaines. Adopter un enfant implique un sacrifice financier très important pour elle.

Hélène, fonctionnaire gagnant un gros salaire, **est admissible à 10 semaines d'indemnités de la part de son employeur en plus de 10 semaines de prestations de l'assurance-emploi**. Même si elle et son mari peuvent se le payer, l'adoption leur coûte cher.

Dans chaque cas, nous présentons d'abord la situation économique du départ et ensuite l'expérience périnatale en ce qui concerne le retrait préventif, la durée du congé et les allocations reçues. Nous calculons ensuite la perte nette du revenu compte tenu des allocations reçues et la réduction d'impôts et de cotisations (pour la mère et pour son conjoint) qui résultent de la diminution du revenu. Certains détails et les hypothèses comptables qui ont gouverné nos calculs sont expliqués dans l'encadré à la prochaine page. Pour chaque cas, nous présentons un tableau qui donne le détail du revenu et des impôts avant et après l'accouchement. Nous indiquons aussi, le coût si la femme décide de prendre des semaines de congé additionnels afin d'allaiter ou simplement de rester avec son enfant et nous formulons une «règle de trois» qui permet à d'autres femmes de calculer approximativement le coût de leur congé de maternité si elles se retrouvent dans une situation similaire à la femme décrite.

À la fin du chapitre, nous présentons un tableau résumé de ces neuf cas.

HYPOTHÈSES ET CONVENTIONS UTILISÉES POUR FAIRE LES CALCULS

L'objectif des calculs est de mesurer les effets du congé de maternité sur le revenu de la mère et de la famille dans le cas où elle a un conjoint. Pour ce faire, nous avons dû adopter certaines conventions qui sont énumérées ci-dessous:

- 1) Nous avons utilisé les règles fiscales de 1999, même lorsque le congé de maternité chevauche plus d'une année. Nous voulons ainsi éviter de mesurer les effets de changements dans le régime fiscal ou dans les règles d'attribution des prestations et allocations pour enfants.
- 2) Le plus possible, nous avons fait l'hypothèse que le congé de maternité se prenne tout dans la même année. Sinon, les effets fiscaux peuvent être différents, surtout dans les cas où le revenu de la femme diminue au point où leur conjoint peut déduire l'exemption de personne mariée.
- 3) Toutefois, nous avons calculé l'allocation du Québec ainsi que la prestation fiscale fédérale pour enfants selon les règles qui s'appliquent de juillet 1999 à juin 2000 au lieu de les calculer à moitié selon les anciennes règles. Nous les avons calculé, aussi, en fonction du revenu de l'année en cours et non pas de l'année antérieure. En réalité, la famille reçoit l'augmentation des allocations qui résulte du congé de maternité un an plus tard.
- 4) Pour fins de comparaison, nous avons calculé le revenu familial dans l'année de base (femme au travail toute l'année) comme si l'enfant à venir était déjà né. Ceci nous permet d'isoler les effets du congé de maternité qui, dans presque tous les cas, affecte aussi la valeur des prestations pour enfants. Nous évitons, donc, de confondre la perte occasionnée par le congé de maternité et parental avec le fait que lorsque l'enfant est né (adopté), le revenu familial augmente à cause des prestations, allocations et avantages fiscaux accordés pour l'enfant. Dans le cas de Catherine, nous avons calculé séparément l'aide accordée pour l'enfant.
- 5) Nous avons supposé que le conjoint, lorsqu'il y en a un, réclame la réduction d'impôt à l'égard de la famille (Québec), le crédit non remboursable pour enfants et la prestation APPORT, ainsi que les crédits remboursables (TPS, TVQ, impôt foncier). De même, nous avons supposé que c'est la femme qui reçoit l'allocation familiale et la prestation fédérale pour enfant.

4.2 Neuf femmes: combien la maternité leur coûte-t-elle?

Ci-dessous se retrouvent les calculs détaillés du coût de la maternité pour neuf femmes-types.

NATHALIE, 28 ans, est secrétaire et gagne 25 000\$ par année. Son mari gagne 35 000\$, ce qui les place à peu près dans la moyenne québécoise pour les familles où les deux conjoints travaillent. Nathalie est enceinte de son premier enfant. N'étant admissible qu'aux 25 semaines de prestations de l'assurance-emploi, elle commence son congé un mois avant la date prévue de l'accouchement et retourne au travail après 27 semaines. Même s'il est dans la moyenne, le revenu familial est trop élevé pour que Nathalie soit admissible à l'allocation de maternité du Québec (PRALMA) et elle ne reçoit donc rien pendant les deux semaines de carence. Voici, donc le calcul du coût de la maternité de Nathalie:

<u>Salaire annuel sans congé</u>	<u>25 000 \$</u>
<u>Année avec congé</u>	
Salaire normal (25 semaines à 480.77\$ par semaine)	12 019 \$
25 semaines avec l'assurance-emploi (264.42\$ par semaine)	6 611 \$
<u>Total</u>	<u>18 630 \$</u>
Perte brute	6 370 \$

Toutefois, avec cette baisse de revenu, Nathalie paie moins d'impôt et moins de cotisations à l'assurance-emploi et au RRQ. De plus, l'année prochaine, la prestation fiscale pour enfants du gouvernement fédéral sera un peu plus généreuse. **Sa perte nette personnelle est de 3 359\$ et celle de la famille de 3 120\$.** Les détails du calcul sont montrés dans le tableau «NATHALIE» à la page suivante.

Si Nathalie prend une semaine de plus pour **allaiter**, elle le fait à ses frais. Sa perte brute est égale à son salaire de 480,77\$ par semaine et sa perte nette de 250,54\$ ou 52%. **Si elle prend 25 semaines pour allaiter (le restant de l'année), il coûte au niveau du revenu familial, 6 859\$ en plus des 3120\$ déjà perdu pour un total de 9 979\$.**

Si vous êtes dans sa situation (avec conjoint, revenu personnel inférieur à 30 000\$ et revenu familial supérieur à 50 000\$), comptez que vos pertes nettes représentent environ 50% de vos pertes brutes pour chaque semaine de congé additionnel que vous prenez pour allaiter ou pour être avec vos enfants.

**TABLEAU NATHALIE - FEMME DE RÉFÉRENCE
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Travail temps plein		Congé 27 semaines		Allaitement 25 semaines de plus	
	Nathalie	conjoint	Nathalie	conjoint	Nathalie	conjoint
Salaire	25 000	35 000	12 019	35 000	0	35 000
Assurance-emploi			6 611		6 611	
Revenu brut total	25 000	35 000	18 630	35 000	6 611	35 000
Cotis. assurance-emploi	638	893	306	893	0	893
Cotisations RRQ	752	1 102	298	1 102	0	1 102
Impôt Québec	3 102	4 805	1 828	4 566	0	3 864
Impôt fédéral	2 387	4 127	1 594	4 127	0	4 127
Total taxes et impôts	6 879	10 927	4 026	10 688	0	9 986
Revenu net après impôts	18 121	24 073	14 604	24 312	6 611	25 014
Crédit impôt foncier		0		0		0
Crédit TVQ		0		0		0
Crédit TPS		0		0		0
Alloc. familiale Québec	0		0		131	
Prestation enfant fédérale	381		540		841	
Revenu net disponible	18 502	24 073	15 143	24 312	7 582	25 014
Perte brute			6 370	0	18 389	0
Perte (gain) nette			3 359	0	10 919	(941)
Famille:						
Revenu brut disponible	60 000		53 630		41 611	
Revenu net disponible	42 575		39 455		32 596	
Perte (gain) nette			3 120		9 979	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

LYNDA, 34 ans est déjà mère de 2 jeunes enfants. Conseillère dans une banque, elle gagne le même salaire que Nathalie, soit 25 000\$ (480.77\$ par semaine). Son revenu familial est au9ssi le même à 60 000\$. Avec deux jeunes enfants à la maison et un troisième en route, Lynda décide de demeurer à la maison jusqu'à ce que ses trois enfants soient d'âge scolaire. La situation financière de la famille est plutôt serrée, mais Lynda et son mari pensent que c'est important. Comme Nathalie, Lynda a droit à 15 semaines de prestations maternité et 10 semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et elle n'est pas admissible au PRALMA. La première année, son seul revenu provient de l'assurance-emploi. La deuxième année, Lynda n'a aucun revenu (voir tableau «LYNDA» pour les détails) autre que les prestations et allocations pour enfants.

<u>Salaire annuel sans congé</u>		<u>25 000 \$</u>
<u>Première année avec congé</u>		
Salaire		0 \$
25 semaines d'assurance-emploi à 264.62 \$		6 611 \$
<u>Total</u>		<u>6 611 \$</u>
Perte brute		18 389 \$
Perte nette	Lynda	10 090 \$
	famille	9 150 \$
<u>2ième année au foyer:</u>		
Perte brute		25 000 \$
Perte nette	Lynda	16 370 \$
	famille	12 393 \$

Les deux années, les pertes nettes de Lynda sont d'environ la moitié de ses pertes brutes.

Surtout la deuxième année, son mari paie beaucoup moins d'impôts, puisqu'il peut la déduire à titre de personne mariée. De plus, l'allocation familiale du Québec et la prestation fédérale pour enfants sont plus élevées à cause de la réduction significative du revenu familial. Notons également que la famille économise au chapitre des frais de garde, ce que nous n'avons pas calculé ici.

La principale différence par rapport au cas de Nathalie, la première année (quand les deux ne reçoivent que 25 semaines d'assurance parentale), a trait au nombre d'enfants. La famille de Nathalie perd 9 979 \$ alors que celle de Lynda ne perd que 9 150 \$. La différence de 829 \$ représente une aide supplémentaire qu'apportent les gouvernements du fait que Lynda a deux enfants de plus que Nathalie.

**TABLEAU LYNDA - TRAVAILLEUSE AU FOYER
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ D'UN QUÉBEC, 1999**

	Travail temps plein		Congé maternité		Au foyer	
	Lynda	conjoint	Lynda	conjoint	Lynda	conjoint
Salaire	25 000	35 000	0	35 000	0	35 000
Assurance-emploi			6 611			
Revenu brut total	25 000	35 000	6 611	35 000		35 000
Cotis. assurance-emploi	638	893	0	893	0	893
Cotisations RRQ	752	1 102	0	1 102		1 102
Impôt Québec	3 102	3 701	0	2 760		843
Impôt fédéral	2 387	4 127	0	4 127		3 304
Total taxes et impôts	6 879	9 823	0	8 882		6 142
Revenu net après taxes	18 121	25 177	6 611	26 118		28 858
Crédit impôt foncier		0		0		0
Crédit TVQ		0		0		38
Crédit TPS		0		0		259
Allocation familiale Québec	600		1 100		1 100	
Prestation enfant fédérale	1 782		2 702		3 032	
Revenu net disponible	20 502	25 177	10 412	26 118	4 132	29 155
Perte brute			18 389	0	25 000	0
Perte (gain) nette			10 090	(941)	16 370	(3 977)
Famille:						
Revenu brut disponible	60 000		41 611		35 000	
Revenu net disponible	45 679		36 530		33 287	
Perte (gain) nette			9 150		12 393	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

JOHANNE a 34 ans et est à sa première grossesse. Elle est professeure au collégial à temps plein, ce qui lui procure un revenu annuel de 40 890\$ (786.35\$ par semaine). Puisque son conjoint est également professeur, leur revenu familial s'élève à 100 000\$.

Le collège de Johanne est syndiqué, et Johanne est donc couverte par les clauses concernant les droits parentaux du secteur public. Elle prend un congé de 27 semaines, soit la période pendant laquelle elle reçoit une indemnisation. Elle a droit à l'assurance-emploi pendant 15 semaines, mais le revenu familial est trop élevé pour qu'elle bénéficie de l'allocation de maternité du Québec. Donc, pendant les 20 premières semaines, son employeur couvre la différence entre 93% de son salaire et les prestations d'assurance emploi, moins les 360\$ du PRALMA. Pendant les 7 dernières semaines, elle ne reçoit que l'assurance-emploi. Voici le calcul de ses pertes pendant les 27 semaines de son congé:

<u>Salaire annuel sans congé</u>	<u>40 890 \$</u>
<u>Année avec congé</u>	
Salaire normal (25 semaines)	19 658 \$
20 semaines: 93% de son salaire ou 731.31\$ - 360\$ =	14 266 \$
7 semaines: ass.-emploi à 55% mais assujetti au maximum de 412,50 \$	2 888 \$
Total	<u>36 812 \$</u>
Perte brute	4 078 \$

Cependant, Johanne n'a pas à payer des cotisations à l'assurance-emploi ni au RRQ sur les prestations d'assurance-emploi ou sur les indemnités de maternité en provenance du collège. Ses **pertes nettes** sont donc d'environ **1 300 \$**.

De son côté, les impôts du mari de Johanne ne sont pas affectés parce que, malgré le congé de maternité, les revenus de Johanne sont suffisamment élevés pour qu'elle prennent l'ensemble de ses crédits personnels. De plus, le revenu familial est tellement élevé que le couple ne reçoit aucune allocation familiale du Québec et aucune prestation familiale de la part du fédéral.

Le tableau «**JOHANNE**» montre le détail des calculs pendant une année sans congé et l'année où elle prend un congé de maternité.

L'allaitement pendant 25 semaines de plus (une année complète de congé) lui coûterait 12 423.

Si vous êtes dans cette situation, (avec conjoint, revenu familial après congé supérieur à 70 000\$, un ou deux enfants), comptez que vos **pertes nettes** représentent environ **50%** de vos pertes brutes.

**TABLEAU JOHANNE - SECTEUR PUBLIC
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Travail temps plein		Congé - 27 semaines		Allaitement - 1 an	
	Johanne	conjoint	Johanne	conjoint	Johanne	conjoint
Salaire	40 890	59 110	19 659	59 110	0	59 110
Assurance-emploi			10 312		10 312	
Indemnisation - employeur			6 841		6 841	
Revenu brut total	40 890	59 110	36 812	59 110	17 154	59 110
Cotis. assurance-emploi	995	995	501	995	0	995
Cotisations RRQ	1 187	1 187	566	1 187	0	1 187
Impôt Québec	6 757	10 623	5 819	10 623	1 533	10 623
Impôt fédéral	5 379	9 463	4 652	9 463	1 471	9 463
Total taxes et impôts	14 318	22 268	11 538	22 268	3 004	22 268
Revenu net après impôts	26 572	36 842	25 274	36 842	14 150	36 842
Crédit impôt foncier		0		0		0
Crédit TVQ		0		0		0
Crédit TPS		0		0		0
Alloc. familiale Québec	0		0		0	
Prestation enfant fédérale	0		0		0	
Revenu net disponible	26 572	36 842	25 274	36 842	14 150	36 842
Perte brute			4 078	0	23 736	0
Perte nette			1 299	0	12 423	0
Famille:						
Revenu brut disponible	100 000		95 922		76 264	
Revenu net disponible	63 414		62 116		50 992	
Perte (gain) nette			1 299		12 423	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

TERESA, 32 ans, est mère d'un jeune enfant et enceinte de son second. Elle travaille à temps plein dans une usine où l'on fabrique des moules en plastique et gagne 21 125\$ (406.25\$ par semaine). Le mari de Teresa est aussi ouvrier et le revenu familial est de 48 000\$. Puisque Teresa est exposée à des produits chimiques dans son environnement du travail, elle fait une demande à la CSST afin d'être relocalisée dans l'entreprise. Mais son employeur ne peut pas la déplacer dans un délai jugé raisonnable et on lui accorde un retrait préventif à sa 6^{ème} semaine de grossesse et ce jusqu'à son accouchement. Après son accouchement, Teresa prend un congé de 17 semaines et bénéficie des prestations de l'assurance-emploi. Son employeur ne fournit aucune indemnisation. À la 18^{ème} semaine, Teresa réintègre son emploi mais doit arrêter d'allaiter à cause des produits chimiques.

<u>Salaire annuel sans congé</u>		<u>21 125 \$</u>
<u>Année avec congé</u>		
1 semaine de salaire		406 \$
34 semaines de retrait préventif à 90% du salaire net		9 233 \$
2 semaines à 180\$		360 \$
15 semaines à 223.44\$		3 352 \$
Total		<u>13 351 \$</u>
Perte brute		7 774 \$
Perte nette	Teresa	2 032 \$
	famille	616 \$

Rappelons que les indemnisations de la CSST pendant le retrait préventif sont nettes d'impôt et ne sont donc pas imposables. Toutefois, elles rentrent dans le revenu familial net lorsqu'il s'agit de calculer les allocations familiales, la prestation fédérale pour enfant et les crédits d'impôt remboursables.

Au total, la perte nette de la famille n'est que de 616\$, même si Teresa n'a travaillé qu'une seule semaine au cours de l'année. Cependant la perte de Teresa est de 2 032\$.

Si vous êtes admissibles au retrait préventif à la CSST, vos pertes risquent d'être assez faibles. Pendant que vous êtes à l'assurance-emploi#, si votre revenu personnel est inférieur à 25 000\$, vos pertes nettes sont de l'ordre de 22% à 27% de votre salaire hebdomadaire, dépendant du nombre d'enfants que vous avez déjà à la maison et du revenu de votre conjoint.

**TABLEAU TERESA - OUVRIÈRE AVEC RETRAIT PRÉVENTIF
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Sans congé de maternité		Avec congé de maternité	
	Teresa	conjoint	Teresa	conjoint
Salaire (1 semaine)	21 125	26 875	406	26 875
CSST (34 semaines)			9 232	
Assurance-emploi (15 semaines)			3 351	
PRALMA			360	
Revenu brut total	21 125	26 875	13 350	26 875
Cotisations assurance-emploi	539	685	0	685
Cotisations RRQ	617	818	0	818
Impôt Québec	2 328	2 204	0	787
Impôt fédéral	1 870	2 637	0	2 637
Total taxes et impôts	5 354	6 344	0	4 927
Revenu net après impôts	15 771	20 531	13 350	21 948
Crédit impôt foncier		0		0
Crédit TVQ		0		0
Crédit TPS		0		0
Allocation familiale Québec	305		305	
Prestation enfant fédérale	1 362		1 751	
Revenu net disponible	17 438	20 531	15 406	21 948
Perte brute			7 775	0
Perte (gain) nette			2 032	(1 417)
Famille:				
Revenu brut disponible	48 000		40 225	
Revenu net disponible	37 969		37 354	
Perte (gain) nette			615	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

Un congé plus long pour Teresa?

Teresa a décidé de réintégrer son emploi après seulement 15 semaines de congé parce que, ayant été absente pendant presque une année, elle a peur de perdre son emploi. Cependant, nous avons calculé le coût de diverses alternatives pour la deuxième année d'absence.

Teresa prend 10 semaines additionnelles de prestations parentales:

Perte brute:		1 828 \$
Perte nette	Teresa	901 \$
	famille	791 \$
Perte nette familiale pour 61 semaines de congé		1 406\$

Le conjoint de Teresa, Carlos, prend 10 semaines de prestations parentales
Rappelons qu'il a, en conséquence, deux semaines de carence sans revenu.

Perte brute:		3 359 \$
Perte nette	Carlos	1 631 \$
	famille	1 463 \$
Perte nette familiale pour 61 semaines de congé		2 078 \$

Teresa prend 10 semaines de prestations parentales plus 25 semaines sans salaire pour allaiter

Perte brute:		11 984 \$
Perte nette	Teresa	6 618 \$
	famille	5 780 \$
Perte nette familiale pour 86 semaines de congé		6 395 \$

Teresa prend 10 semaines de prestations parentales et après elle se fait accorder 25 semaines de retrait préventif à 90% de son salaire net pour pouvoir allaiter.

Perte brute:		4 822 \$
GAIN NET	Teresa	186 \$
	famille	475 \$
Perte nette familiale pour 86 semaines de congé		140 \$

De façon paradoxale, la famille a un peu plus de revenu disponible dans ce dernier cas: le revenu nominal plus faible fait augmenter la prestation fédérale et réduit les impôts au Québec.

MARIE, 29 ans, est vendeuse dans un magasin de mode féminine à temps partiel. Elle gagne 8.20\$ l'heure et travaille 24 heures par semaine pour un revenu hebdomadaire de 196.80\$ et un salaire annuel de 10 233\$. Son conjoint travaille dans la restauration et gagne 18 267 pour un revenu familial total de 28 500\$. Marie attend son premier enfant avec enthousiasme.

Malheureusement, elle éprouve des complications médicales dès la 16^{ième} semaine de sa grossesse. Bien qu'elle doit être debout toute la journée pour servir les clients, la CSST ne lui accorde pas le retrait préventif. Lorsque sa situation médicale vient à s'aggraver, son médecin lui conseille de prendre un congé de maladie. Cependant, elle n'a pas pu accumuler les 700 heures nécessaires pour se qualifier pour les prestations d'assurance-maladie de l'assurance-emploi. Elle essaie tant bien que mal d'exercer son emploi. À sa vingtième semaine de grossesse, Marie est remerciée de ses services à cause de ses absences et doit alors dépendre du revenu de son conjoint. Lorsque son bébé a six mois, Marie retrouve un emploi dans la vente à temps partiel.

Au total, Marie a arrêté 20 semaines avant l'accouchement et 26 semaines après. Dans son année, elle a donc travaillé seulement 6 semaines à temps partiel, et elle a même manqué certains jours ou parties de journée pendant cette période. Voici comment on calcule ses pertes (voir le tableau «MARIE» pour les détails):

<u>Salaire annuel sans congé</u>	<u>10 233 \$</u>
<u>Année avec congé</u>	
Salaire pendant 6 semaines	1 102 \$
CSST	0 \$
Assurance-emploi maladie	0 \$
Assurance-emploi maternité et parentale	0 \$
Total	<u>1 102 \$</u>
Perte brute	9 131 \$
Perte nette	6 728 \$
Marie	
famille	4 627 \$

Encore une fois, c'est le conjoint de Marie qui récupère une partie des pertes à elle puisqu'il peut profiter du crédit non remboursable pour le conjoint sans revenu. Toutefois, la perte nette est plus de la moitié de la perte brute parce que Marie ne reçoit aucune indemnisation pendant les semaines sans travail.

Si vous êtes dans la situation de Marie, c'est-à-dire avec un revenu personnel inférieur à 12 000\$ et pas d'indemnisations pendant votre congé, comptez que vos pertes nettes sont d'environ 74% de vos pertes brutes puisque de toute façon vous ne payez pas d'impôt au Québec. Votre conjoint pourrait récupérer jusqu'à 23% de ces pertes en réclamant le crédit pour conjoint. Si vous ne recevez pas déjà le maximum de l'allocation familiale du Québec ou de la prestation fiscale fédérale (selon le revenu de votre mari), vous pouvez aussi bénéficier d'une augmentation de ces montants.

**TABLEAU MARIE - TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Sans congé de maternité		Avec congé de maternité	
	Marie	conjoint	Marie	conjoint
Salaire	10 233	18 267	1 102	18 267
CSST			0	
Assurance-emploi			0	
Revenu brut total	10 233	18 267	1 102	18 267
Cotisations assurance-emploi	261	466	0	466
Cotisations RRQ	236	517	0	517
Impôt Québec	0	0	0	0
Impôt fédéral	393	1 487	0	702
Total taxes et impôts	890	2 470	0	1 685
Revenu net après impôts	9 343	15 797	1 102	16 582
Crédit impôt foncier		0		56
Crédit TVQ		233		308
Crédit TPS		374		503
Programme APPORT				1 057
Allocation familiale Québec	131		795	
Prestation enfant fédérale	1 169		2 018	
Revenu net disponible	10 643	16 404	3 915	18 506
Perte brute			9 131	0
Perte (gain) nette			6 728	(2 102)
Famille:				
Revenu brut disponible		28 500		19 369
Revenu net disponible		27 047		22 420
Perte (gain) nette				4 627

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

RENÉE, 34 ans, est enceinte de son deuxième enfant. Elle travaille à son compte comme décoratrice d'intérieur et gagne en moyenne 15 500\$ annuellement. Elle et son mari, qui est sculpteur et aussi à son compte, ont un revenu familial annuel de 35 500\$. Puisqu'elle est travailleuse autonome, Renée n'a aucune couverture sociale ni assurance privée. Elle n'a pas à payer des cotisations à l'assurance-emploi, mais elle doit payer la part de l'employeur au RRQ en plus de celle de l'employée.

Leur situation financière étant plutôt fragile, Renée arrête de travailler seulement le jour même de son accouchement. Après deux semaines, elle reprend à un rythme ralenti, quitte à étirer les contrats en vigueur. Avec ses deux enfants, elle ne peut pas accepter tous les contrats qui lui sont proposés. Elle estime qu'elle perd 3 500\$ pendant l'année où elle accouche. Le tableau «RENÉE» indique que ses pertes nettes sont de 1 720\$.

Si vous êtes dans la situation de Renée, c'est-à-dire une travailleuse autonome avec un revenu personnel inférieur à 25 000\$, comptez que vos pertes nettes représentent environ la moitié de vos pertes brutes. Si, en raison de votre congé de maternité, votre revenu tombe en bas d'environ 10 000\$, vos pertes nettes représenteront une part plus importante de vos pertes brutes. Par contre, si votre revenu chute en bas de 8 000\$, votre conjoint pourrait probablement récupérer une partie de vos pertes.

**TABLEAU RENÉE - TRAVAILLEUSE AUTONOME
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Sans congé de maternité		Avec congé de maternité	
	Renée	conjoint	Renée	conjoint
Gains travail autonome	15 500	20 000	12 000	20 000
Revenu brut total	15 500	20 000	12 000	20 000
Cotisations assurance-emploi	0	0	0	0
Cotisations RRQ	840	1 155	595	1 155
Impôt Québec	1 203	23	315	0
Impôt fédéral	1 107	1 711	635	1 711
Total taxes et impôts	3 150	2 889	1 545	2 866
Revenu net après impôts	12 350	17 111	10 455	17 134
Crédit impôt foncier		0		0
Crédit TVQ		23		128
Crédit TPS		129		304
Allocation familiale Québec	305		305	
Prestation enfant fédérale	1 987		2 162	
Revenu net disponible	14 642	17 263	12 922	17 566
Perte brute			3 500	0
Perte (gain) nette			1 720	(303)
Famille:				
Revenu brut disponible		35 500		32 000
Revenu net disponible		31 905		30 488
Perte (gain) nette				1 417

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

CATHERINE, 24 ans, est à sa première grossesse et n'a pas de conjoint. Elle étudie à plein temps à l'université et travaille l'été comme représentante aux services à la clientèle. Ses gains pour l'été ont été de 4 760\$.

Elle reçoit également une bourse de 4 696\$ et un prêt de 3 260\$¹⁰. La bourse est imposable à l'exception d'une exonération de 500\$. Après avoir soustrait les frais de scolarité et les montants prévus pour le matériel scolaire, et en tenant compte des crédits d'impôt remboursables (TPS, TVQ, impôt foncier) Catherine dispose de 10 324\$ pour vivre.

Catherine accouche en janvier et, donc, elle interrompt ses études pendant la session d'hiver. Puisqu'elle n'a pas travaillé assez d'heures pour être admissible à l'assurance-emploi, elle devient prestataire de l'aide sociale, ce qui lui procure un revenu de 603\$ par mois (barème de non disponibilité).¹¹

Catherine reprend ses études à l'automne et devient, de nouveau, prestataire de prêts-bourses. Cependant, elle n'a pas pu travailler pendant l'été et son revenu annuel est donc moindre. De plus, elle doit maintenant concilier maternité et études et ne prend que 4 cours, soit le minimum pour être considérée étudiante à temps plein. Au fonds, **la perte la plus importante** que subit Catherine provient du retard dans la **diplômation**, ce qui risque de lui coûter presque un an de salaire ainsi que les retards dans la promotion pendant le restant de sa vie. Éventuellement son revenu de retraite sera probablement moindre aussi. Par contre, une femme qui attend pour avoir ses enfants jusqu'à ce qu'elle occupe un emploi stable ne sera pas pénalisée au niveau de l'avancement dans les échelons de salaire ni dans le cumul de crédits de rente de retraite, du moins c'est ce que stipule la *Loi sur les normes du travail*.

Le tableau «**CATHERINE**» montre les pertes brutes et nettes de cette étudiante. Dans la deuxième colonne, nous montrons son revenu lorsqu'elle était étudiante sans enfant à temps plein. Dans la troisième colonne, nous montrons le revenu qu'elle aurait eu si elle avait un enfant et qu'elle aurait continué de travailler pendant les étés. Dans la colonne 4, nous montrons son revenu pendant l'année où elle accouche et dans la colonne 5, nous montrons son revenu l'année suivante pendant laquelle elle est étudiante à temps plein, prenant quatre cours aux sessions d'automne et d'hiver, mais en recourant à l'aide sociale pendant l'été.

La différence entre les colonnes 2 et 3 mesure le **soutien que l'état apporte pour un enfant à une mère monoparentale qui a un revenu d'emploi, même modeste, soit 6 322\$**. Elle inclut le fait que Catherine est admissible au programme APPORT si elle a des revenus d'emploi et un enfant.

¹⁰ Le prêt et la bourse de Catherine ont été calculés en fonction des informations fournies dans Ministère de l'Éducation (1999). Les frais de scolarité sont basés sur ceux en vigueur à l'Université de Montréal en 1999-2000.

¹¹ Ce 603\$ par mois, qui représente le barème de non-disponibilité, comprend la valeur du crédit d'impôt remboursable pour la TVQ. Puisque nous avons calculé ce crédit ailleurs, nous l'avons soustrait de la prestation d'aide sociale. Quand son bébé sera né, Catherine recevra également l'allocation familiale du Québec et la prestation fédérale pour enfant.

La différence entre la colonne 3 et la colonne 4 est la **perte subie à cause de l'accouchement** et le fait que Catherine a dû arrêter d'étudier, s'est abstenue de travailler pendant l'été et est devenue prestataire de l'aide sociale. Cette perte est de **4 116\$**. Cela signifie qu'au lieu de recevoir les 3 900\$ que le gouvernement du Québec considère comme les besoins essentiels du premier enfant d'une famille monoparentale, Catherine doit vivre avec seulement 2 205\$ de plus que lorsqu'elle était célibataire et étudiante.

La différence du «revenu net disponible pour vivre» entre les colonnes 3 et 5, soit **3 626\$**, mesure la perte que subie Catherine chaque année qu'elle décide de ne pas travailler l'été pour s'occuper de son enfant. Encore une fois, l'aide apportée pour l'enfant n'est que de 2 695\$, ou beaucoup moins que les 3 900\$ considérés comme les besoins essentiels.

Un autre élément à noter: les montants accordés par les prêts-bourses et par l'aide sociale sont à peu près les mêmes. Il s'agit d'un revenu de subsistance à moyen terme plus les frais d'études ou de participation à un programme de réinsertion au marché du travail. Cependant, dans le cas des prêts-bourses, jusqu'à 40% est accordé sous forme de prêt qui doit être remboursé.

Le cas de Catherine soulève bien des interrogations. Est-il vraiment dans l'intérêt de l'enfant et de Catherine qu'elle sente l'obligation de travailler l'été alors qu'elle étudie à temps plein et qu'elle a un enfant de moins de deux ans? Devrait-il y avoir tellement de différence dans le revenu (3 626\$) d'une monoparentale qui gagne 4 760\$ pendant l'été et la situation où elle reste au foyer pour s'occuper de son enfant. Le programme de prêts-bourses est-il vraiment bien structuré pour encourager des femmes avec enfants, monoparentales ou avec conjoints, de poursuivre leurs études, ce qui leur permettrait, à long terme, de s'affranchir de l'aide sociale et, donc, d'une dépendance à l'égard de l'état?

Nous n'avons pas parlé de frais de garde ici non plus. En principe, le programme de prêts-bourses accorde 50\$ par semaine pour les enfants âgés de moins de 3 ans (pas encore admissibles aux places en services de garde reconnus à 5\$ par jour) et 25\$ par semaine aux enfants âgés de 3 à 11 ans, et cela pendant seulement 15 semaines par trimestre (Ministère de l'Éducation, 1999, p. 33), alors que dans plusieurs universités, les cours plus la période d'examen durent 16 ou 17 semaines. De plus, pour garder une place en garderie, il faut généralement payer pendant les périodes de congé. Si l'étudiante décide de travailler, elle doit assumer elle-même les frais de garde pendant qu'elle cherche un emploi et pendant qu'elle travaille. Elle sera, en principe, admissible à la subvention additionnelle de 3\$ offert par le programme APPORT, si elle le réclame.

Si l'étudiante prend des cours de soir ou de fin de semaine (ou travaille durant des heures où les garderies ne sont pas ouvertes) et doit encourir des frais en plus des 5\$ par jour, le programme de prêts-bourses n'en tient pas compte. En principe, elle peut réclamer le crédit d'impôt remboursable pour frais de garde dans ces cas, mais seulement si elle a un reçu. Dans l'ancien système, le programme de prêts-bourses remboursait l'ensemble des frais de garde. On doit encore se demander si c'est une vraie économie pour le Québec de ne pas assumer tous les frais de garde réellement encourus par les étudiantes et étudiants au lieu de leur mettre un obstacle de plus dans le chemin!

**TABLEAU CATHERINE -ÉTUDIANTE MONOPARENTALE
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Étudiante temps plein sans enfant	Étudiante avec enfant et emploi d'été	Année de l'accouche ment	Étudiante avec enfant sans emploi d'été
Salaire d'été	4 760	4 760	0	0
Bourse	4 696	5 391	2 410	4 881
Prêt	3 260	3 260	1 630	3 260
Aide sociale	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>4 653</u>	<u>2 326</u>
Revenu brut total	12 716	13 411	8 693	10 468
- frais de scolarité	- 2 258	- 2 258	- 900	- 1 860
- matériel scolaire	- 650	- 650	- 325	- 650
Revenu brut pour vivre	9 808	10 503	7 468	7 958
Cotisations assurance-emploi	121	121	0	0
Cotisations RRQ	44	44	0	0
Impôt Québec	0	0	0	0
Impôt fédéral	0	0	0	0
Total taxes et impôts	165	165	0	0
Revenu net après impôts	9 643	10 338	7 468	7 958
Crédit impôt foncier	188	188	188	188
Crédit TVQ	257	257	257	257
Crédit TPS	236	503	503	503
Allocation familiale Québec		2 095	2 095	2 095
Prestation enfant fédérale		2 018	2 018	2 018
Prestation APPORT		1 246	0	0
Revenu net disponible pour vivre	10 324	16 645	12 529	13 019
Perte brute			3 035	2 545
Perte nette			4 116	3 626
Aide accordée pour l'enfant		6 321	2 205	2 695

N.B.: Au Québec, le revenu de Catherine est tellement faible qu'au lieu de déduire ses frais de scolarité pour fins d'impôt, elle a intérêt à les reporter à une année antérieure. Au fédéral, toutefois, elle a besoin d'une partie de sa déduction lorsqu'elle n'a pas d'enfant.

HÉLÈNE ET ANDRÉ sont tous les deux des fonctionnaires à la fin de la trentaine. Chacun gagne 55 000\$.

N'ayant pas pu avoir un enfant, ils décident d'adopter une petite fille chinoise. Quoiqu'ils auraient pu partager le congé parental, ils ont décidé qu'il était plus simple si Hélène prenait le tout. Elle a donc droit à 10 semaines d'assurance-emploi. De plus, étant employée du gouvernement du Québec, elle a droit à 10 semaines de prestations de son employeur couvrant 93% de son salaire et elle prend ces semaines de façon à couvrir les deux semaines de carence à l'assurance-emploi. Elle part du Québec deux semaines avant l'adoption officielle et l'arrivée officielle de l'enfant à la maison familiale. Elle a donc 18 semaines avec l'enfant avant d'être obligée de réintégrer son emploi.

Le tableau «**HÉLÈNE ET ANDRÉ**» montre les effets nets et bruts de ce congé d'adoption. Contrairement, aux autres cas, c'est Hélène qui réclame le crédit d'impôt non remboursable pour enfant de 2 600\$, ce qui lui économise 598\$ d'impôt au Québec, comparativement à celui qu'André doit payer.

Dans ce cas, la **perte brute** d'Hélène est de **7 192\$** et sa **perte nette** est de l'ordre de **3 524\$**.

Si vous êtes dans une situation comme celle d'Hélène, avec un revenu personnel supérieur à environ 30 000\$, vous devez compter que vos pertes nettes représentent environ 50% de vos pertes brutes. Cependant, si vous ne recevez pas de prestations de votre employeur (ce qui serait le cas d'Hélène si elle prenait plus de 20 semaines de congé ou d'André s'il accompagne Hélène en Chine), les pertes brutes seront beaucoup plus importantes que celles calculées ici.

Doit-on conclure que la protection du revenu pendant un congé d'adoption est tellement faible et que les frais liés à l'adoption à l'étranger sont tellement élevés que seuls les couples très à l'aise peuvent y songer? Le cas de Francine et David nous donne quelques indications à cet égard.

**TABLEAU HÉLÈNE ET ANDRÉ - FONCTIONNAIRES À SALAIRE ÉLEVÉ
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ D'ADOPTION
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Sans congé de maternité		Avec congé de maternité	
	Hélène	André	Hélène	André
Salaire	55 000	55 000	33 846	55 000
Assurance-emploi			4 125	
Indemnisation - employeur			9 837	
Revenu brut total	55 000	55 000	47 808	55 000
Cotisations assurance-emploi	995	995	863	995
Cotisations RRQ	1 187	1 187	1 062	1 187
Impôt Québec	9 555	10 153	7 750	10 153
Impôt fédéral	8 523	8 523	6 917	8 523
Total taxes et impôts	20 260	20 858	16 592	20 858
Revenu net après impôts	34 740	34 142	31 216	34 142
Crédit impôt foncier		0		0
Crédit TVQ		0		0
Crédit TPS		0		0
Allocation familiale Québec	0		0	
Prestation enfant fédérale	0		0	
Revenu net disponible	34 740	34 142	31 216	34 142
Perte brute			7 192	0
Perte nette			3 524	0
Famille:				
Revenu brut disponible	110 000		102 808	
Revenu net disponible	68 882		65 358	
Perte (gain) nette			3 524	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

FRANCINE est secrétaire et gagne 25 000\$ comme Nathalie et Lynda. Son mari, David, gagne 35 000\$.

Ils ont aussi décidé d'adopter un enfant et l'agence de service social leur a trouvé un petit garçon d'un an, mais qui a un comportement un peu perturbé ayant déjà passé par deux foyers d'accueil. L'agence exige donc que l'un ou l'autre des parents reste au foyer pendant 26 semaines. La seule compensation à laquelle ils sont admissibles, cependant, c'est 15 semaines de prestations d'adoption de l'assurance-emploi. Nous avons donc calculé le cas lorsque Francine prend les 15 semaines et le cas où David les prend. S'ils décident de les partager, la perte serait encore plus importante parce qu'ils auraient deux fois la période de carence à payer. Leur revenu familial est trop élevé pour qu'ils reçoivent le PRALMA.

Francine prend un congé d'adoption de 26 semaines dont 15 avec prestations

Perte brute:		8 534 \$
Perte nette	Francine	4 696 \$
	famille	4 486 \$

David prend un congé d'adoption de 26 semaines dont 15 avec prestations

Perte brute:		11 947 \$
Perte nette	David	5 737 \$
	famille	5 307 \$

On voit, donc, que si David prend le congé, la perte brute est supérieure de plus de 3 000\$ et la perte nette de presque 1 000\$ parce que le salaire de David est plus élevé. Dans ce cas, c'est Francine qui gagne un peu parce que l'allocation du Québec et la prestation fédérale pour enfants sont un peu plus élevées. Les régimes actuels ont donc pour effet de décourager les pères de prendre des congés parentaux pour s'occuper de leurs enfants s'ils ont des salaires plus élevés que leurs conjointes. Si le taux de remplacement était plus élevé, l'effet désincitatif serait moindre.

**TABLEAU FRANCINE ET DAVID - COUPLE À REVENU MOYEN
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ D'ADOPTION
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999**

	Travail temps plein		Francine - congé		David - congé	
	Francine	David	Francine	David	Francine	David
Salaire	25 000	35 000	12 500	35 000	25 000	17 500
Assurance-emploi			3 966			5 553
Revenu brut total	25 000	35 000	16 466	35 000	25 000	23 053
Cotis. assurance-emploi	638	893	319	893	638	446
Cotisations RRQ	752	1 102	315	1 102	752	490
Impôt Québec	3 102	4 805	1 396	4 595	3 102	1 605
Impôt fédéral	2 387	4 127	1 283	4 127	2 387	2 175
Total taxes et impôts	6 879	10 927	3 313	10 717	6 879	4 716
Revenu net après impôts	18 121	24 073	13 153	24 283	18 121	18 336
Crédit impôt foncier		0		0		0
Crédit TVQ		0		0		0
Crédit TPS		0		0		0
Alloc. familiale Québec	0		58		131	
Prestation enfant fédérale	381		594		680	
Revenu net disponible	18 502	24 073	13 806	24 283	18 931	18 336
Perte brute			8 534	0	0	11 947
Perte (gain) nette			4 696	(210)	(429)	5 737
Famille:						
Revenu brut disponible	60 000		51 466		48 053	
Revenu net disponible	42 575		38 089		37 268	
Perte (gain) nette			4 486		5 307	

N.B.: En raison d'erreurs d'arrondissement, la somme des chiffres dans une colonne peut être légèrement différente du total montré.

4.3 Résumé sur le coût de la maternité pour les neuf femmes types

Le «**TABLEAU RÉSUMÉ - ACCOUCHEMENT**» indique les pertes brutes et nettes des nos sept parturientes. Il indique également les pourcentages que représentent ces pertes pour les femmes et leurs familles.

La **perte nette de référence est celle de Nathalie** qui reçoit, comme la plupart des Canadiennes qui travaillent avant d'accoucher, 25 semaines de prestations d'assurance-chômage. Sa perte représente **18,2% de son revenu personnel net et 7,3% du revenu familial net.**

Les pertes, de loin les plus importantes, sont celles de **Catherine** (24,7% de son revenu net), de **Marie** (63,2% de son revenu net personnel et 17,1% du revenu familial net) et de **Lynda** qui reste au foyer après son accouchement (20,0% du revenu familial net l'année de l'accouchement et 27,1% pendant chaque année additionnelle qu'elle reste au foyer).

Effectivement, ni Catherine ni Marie ne sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi. De plus, ce sont aussi les deux femmes les plus pauvres, celles qui sont les plus susceptibles de se retrouver dans des emplois précaires et sans couverture privée. Un régime québécois à couverture étendue aiderait probablement Marie qui a un attachement important au marché du travail, mais qui n'a pas pu se qualifier à l'assurance-emploi en vertu des nouvelles règles restrictives. Par contre, même si Catherine recevait des prestations d'un programme de congé parental amélioré, ces prestations seraient probablement déduites de son bien-être social. Pour l'aider réellement, il faudrait améliorer les barèmes de l'aide sociale et du programme de prêts-bourses.

Renée aussi a des pertes relativement importantes (11,7% de son revenu personnel net et 4,4% du revenu familial net) et cela pour un congé de seulement deux semaines. Là aussi, le problème est qu'étant travailleuse autonome, elle n'est pas admissible à l'assurance-emploi.

Quant à **Teresa**, les pertes brutes ont l'air importantes: 36,8% du revenu personnel brut et 16,2% du revenu familial brut. Toutefois, elle a passé 34 semaines comme prestataire de la CSST et ces prestations sont calculées sur le salaire net. Puisque ces prestations ne sont pas imposables, la perte nette est plus modeste, soit 11,7% de son revenu personnel et seulement 1,6% du revenu familial net.

Johanne est la femme la plus privilégiée, travaillant au secteur para-public du Québec et bénéficiant des clauses touchant les droits parentaux parmi les plus généreuses au Canada. Sa perte représente seulement 4,9% de son revenu personnel net et 2,1% du revenu familial net. Toutefois, elle est pénalisée par le régime public à cause de son revenu élevé.

**TABLEAU RÉSUMÉ - ACCOUCHEMENT
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999, 7 CAS**

	Nathalie secrétaire 1er enfant 27 semaines	Lynda, secrétaire au foyer - 3e enfant 52 semaines	au foyer	Johanne secteur public 1er enfant 27 semaines	Teresa 34 sem retrait préventif 2e enfant 17 semaines	Marie t. partiel 1er enfant 45 semaines	Renée travailleuse autonome 2e enfant 2 semaines	Catherine monoparent. étudiante 1er enfant 36 semaines
Femme								
Revenu brut avant	25 000	25 000	25 000	40 890	21 125	10 233	15 500	10 503
Rev brut accouchemt	18 630	6 611	0	36 812	13 350	1 102	12 000	7 468
Perte brute	6 370	18 389	25 000	4 078	7 775	9 131	3 500	3 035
en % du revenu	25,5%	73,6%	100%	10,0%	36,8%	89,2%	22,6%	28,9%
Revenu net avant	18 502	20 502	20 502	26 572	17 438	10 643	14 642	16 645
Rev net accouchemt	15 143	10 412	4 132	25 274	15 406	3 915	12 922	12 529
Perte nette	3 359	10 090	16 370	1 299	2 032	6 728	1 720	4 116
en % du revenu	18,2%	49,2%	79,8%	4,9%	11,7%	63,2%	11,7%	24,7%
Famille								
Revenu brut avant	60 000	60 000	60 000	100 000	48 000	28 500	35 500	idem
Rev brut accouchemt	- 53 630	41 611	35 000	95 922	40 225	19 369	32 000	
Perte brute	6 370	18 389	25 000	4 078	7 775	9 131	3 500	
en % du revenu	10,6%	30,6%	41,7%	4,1%	16,2%	32,0%	9,9%	
Revenu net avant	42 575	45 679	45 679	63 414	37 969	27 047	31 905	
Rev net accouchemt	39 455	36 530	33 287	62 116	37 354	22 420	30 488	
Perte nette	3 120	9 150	12 393	1 299	615	4 627	1 417	
en % du revenu	7,3%	20,0%	27,1%	2,1%	1,6%	17,1%	4,4%	

Le «**TABLEAU RÉSUMÉ-ALLAITEMENT**» indique les pertes de Nathalie, Johanne et Teresa si elles décident de prendre 25 semaines après la fin de leurs prestations d'assurance-emploi afin de continuer à allaiter leur enfant. Nous n'avons pas calculé ce coût dans les autres cas, parce les autres femmes sont soit au foyer, soit au travail ou aux études à temps partiel, ce qui leur permet de continuer à allaiter en même temps. Rappelons, toutefois que Lynda subit des coûts importants à cause de sa décision de rester au foyer. Renée, qui essaie de concilier enfants et travail autonome à la maison, est plutôt stressée. Catherine vit avec un revenu loin en-dessous du seuil de pauvreté et le revenu de Marie et de son conjoint est tout juste au niveau du seuil de la pauvreté.

Dans le cas de **Nathalie, notre femme de référence, le choix d'allaiter lui coûte 23,4% du revenu familial net et 59,0% de son revenu personnel net.** Elle se met carrément en situation de dépendance par rapport à son mari.

Dans le cas de **Johanne**, la perte totale est de 12 423\$ soit 2 500\$ de plus que celle de Nathalie mais un peu moins en pourcentage du revenu familial net. Elle aussi doit compter beaucoup plus sur son mari qu'auparavant.

Si **Teresa** décide d'allaiter, le revenu familial net baisse de 15,2% ou de 5 780\$. Toutefois, si la CSST lui accorde une poursuite de son retrait préventif, le revenu familial net est plutôt enrichi de 475\$ à cause de la façon dont l'allocation familiale du Québec et la prestation fédérale pour enfants sont calculées.

TABLEAU RÉSUMÉ - ALLAITEMENT
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ PROLONGÉE
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999, 3 CAS

	Nathalie secrétaire 1er enfant 52 semaines ^a	Johanne secteur public 1er enfant 52 semaines ^a	Teresa ^b 52 semaines	
			25 semaines sans rémunér.	25 semaines CSST
Femme				
Revenu brut avant	25 000	40 890	21 125	21 125
Rev. brut année d'allaitement	6 611	17 154	9 141	16 303
Perte brute en % du revenu	18 389 73,6%	23 736 58,0%	11 984 56,7%	4 822 22,8%
Revenu net avant	18 502	26 572	17 438	17 438
Rev. net année d'allaitement	7 582	14 150	10 820	17 624
Perte (gain) nette en % du revenu	10 919 59,0%	12 423 46,8%	6 618 38,0%	(186) + 1,1%
Famille				
Revenu brut avant	60 000	100 000	48 000	48 000
Rev. brut année d'allaitement	41 611	76 264	36 016	43 178
Perte brute en % du revenu	18 389 30,6%	23 736 23,7%	11 984 25,0%	4 822 10,0%
Revenu net avant	42 575	63 414	37 969	37 969
Rev. net année d'allaitement	32 596	50 992	32 189	38 444
Perte (gain) nette en % du revenu	9 979 23,4%	12 423 19,6%	5 780 15,2%	(475) + 1,3%

Note: a) Dans chaque cas, la femme reçoit 25 semaines de prestations de l'assurance-emploi et prend 27 semaines (2 de carence plus 25 semaines après la période de prestations) à ses frais.

b) On se rappelle que dans le cas de Teresa, la première année elle est en retrait préventif pendant 34 semaines et qu'elle prend 17 semaines de congé de maternité avec le PRALMA et les prestations de maternité de l'assurance-emploi. La deuxième année, celle qui est illustrée ici, elle prend 10 semaines de prestations parentales de l'assurance emploi, plus 25 semaines additionnelles (total de 52 semaines après l'accouchement) pour l'allaitement. Dans le premier cas, elle le fait à ses frais et dans le deuxième cas, elle reçoit des prestations de retrait préventif de la CSST.

Le «**TABLEAU RÉSUMÉ - ADOPTION**» compare le cas d'Hélène et d'André avec celui de Francine et David. Dans le cas d'Hélène, un congé de 20 semaines coûte 10,1% de son revenu personnel net et 5,1% du revenu familial net puisqu'elle est couverte par la clause du secteur public. Chaque semaine additionnelle serait à ses frais, toutefois, et lui coûterait environ 1% de son revenu personnel net. Rappelons, aussi, qu'elle est pénalisée par le régime d'assurance-emploi parce que son salaire dépasse 39 000\$: son taux de remplacement effectif est de seulement 32,5% pour 12 semaines de congé. En fait, ce maximum des gains assurables était de 42 380\$ en 1995 et aurait été de près de 45 000\$ en 1999 si le gouvernement avait continué à l'indexer au coût de la vie au lieu de le couper en 1996 pour le geler ensuite.

Hélène et André ont dû aussi payer les frais de voyage pour aller en Chine et d'autres frais liés à l'adoption.

Dans le cas de **Francine et David**, qui représentent le «couple moyen» au même titre que Nathalie et son conjoint, le coût d'un congé d'adoption de 26 semaines représente 10,5% du revenu familial net si Francine prend le congé et 12,5% si c'est David qui le prend. Ils peuvent également avoir des frais liés à l'adoption (coût d'une évaluation sociale, par exemple), surtout s'ils adoptent à l'étranger. Un couple «moyen» peut-il se permettre d'adopter un enfant?

**TABLEAU RÉSUMÉ - ADOPTION
PERTES BRUTES ET NETTES RÉSULTANT D'UN CONGÉ D'ADOPTION
FISCALITÉ DU QUÉBEC, 1999, 2 CAS**

	Hélène et André secteur public 20 semaines	Francine et David 26 semaines	
		Francine prend le congé	David prend le congé
<u>Femme ou homme</u>			
Revenu brut avant	55 000	25 000	35 000
Revenu brut année d'adoption	47 808	16 466	23 053
Perte brute	7 192	8 534	11 947
en % du revenu	13,1%	34,1%	34,1%
Revenu net avant	34 740	18 502	24 073
Revenu net année d'adoption	31 216	13 806	18 336
Perte (gain) nette	3 524	4 696	5 737
en % du revenu	10,1%	25,4%	23,8%
<u>Famille</u>			
Revenu brut avant	110 000	60 000	60 000
Revenu brut année d'adoption	102 808	51 466	48 053
Perte brute	7 192	8 534	11 947
en % du revenu	6,5%	14,2%	19,9%
Revenu net avant	68 882	42 575	42 575
Revenu net année d'adoption	65 358	38 089	37 268
Perte (gain) nette	3 524	4 486	5 307
en % du revenu	5,1%	10,5%	12,5%

GLOBALEMENT, la maternité coûte cher à toutes les femmes sauf celles qui sont admissibles au retrait préventif à la CSST ou aux indemnisations supplémentaires fournis par l'employeur dans les secteurs public et parapublic du Québec. Notre régime d'assurance-emploi assure une certaine protection pendant 27 semaines mais les familles subissent, quand même, des pertes de l'ordre de 7,3% du revenu disponible net.

Les pertes deviennent beaucoup plus importantes dès qu'une femme décide de prolonger son congé au-delà des 27 semaines prévues, notamment si elle veut continuer à allaiter son enfant. Si elle décide de retourner au travail, elle doit généralement faire des compromis au niveau de l'allaitement en n'allaitant que le matin et le soir, par exemple.

Finalement, notons que dans les cas de Marie, Renée, Teresa et Lynda, une partie de leurs pertes brutes sont compensées par le fait que leurs conjoints peuvent les déduire pour fins d'impôt et que la réduction d'impôt à l'égard de la famille augmente lorsque le revenu familial diminue. Cependant, cet argent va à leurs conjoints et non pas à elles, ce qui peut poser problème dans plusieurs cas. Ce n'est pas parce que le mari a de l'argent que la femme puisse y accéder même si c'est elle qui effectue les dépenses principales pour la nourriture et les besoins des enfants et d'elle-même (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, ch. 2 et 3).

Les pertes des femmes à revenu faible et moyen peuvent également être compensées en partie par une hausse de l'allocation familiale du Québec, de la prestation fiscale fédérale pour enfants ou d'autres mesures établies pour les familles à faible revenu (crédits de taxe de vente, allocation logement, etc.). Malheureusement, les familles ne reçoivent pas cette aide au moment où elles en ont le plus besoin, c'est-à-dire au moment de l'accouchement quand leur revenu est très faible, mais plutôt l'année suivante suite au dépôt de leur rapport d'impôt.

Dans le chapitre suivant, nous regarderons qui nos neuf femmes représentent, c'est-à-dire combien de femmes dans la population québécoise ou canadienne se retrouvent dans une situation plus ou moins similaire à l'une ou l'autre de nos portraits types. Dans le chapitre 6, nous étalerons nos recommandations pour une amélioration des régimes publics de soutien à la maternité.

CHAPITRE 5:

L'ACCÈS DES FEMMES QUÉBÉCOISES AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTALES

Dans ce chapitre, nous cherchons à savoir combien de femmes accèdent aux différents programmes de protection du revenu pendant la période périnatale. Nous utilisons, à la fois, l'expérience des 85 femmes qui ont répondu à notre questionnaire et des données sur l'ensemble des nouvelles mères québécoises.

5.1 *La Loi sur les normes du travail*

En principe, toutes les travailleuses qui relèvent de la juridiction du Québec, en matière des lois du travail, bénéficient du droit de prendre un congé de maternité de 18 semaines, quelle que soit la durée du service auprès de leur employeur.

De plus, tous les parents, pères comme mères et parents adoptifs comme les parents naturels, ont le droit de prendre un congé parental d'un maximum de 34 semaines. En principe, cette disposition favorise l'allaitement jusqu'à l'âge d'un an. Toutefois, une personne qui décide de prendre plus de 12 semaines de congé parental a le droit de retourner, non pas au même emploi, mais seulement à un emploi comparable avec le même salaire.

Malgré le fait que les Québécoises et les Québécois jouissent de la meilleure loi au Canada en ce qui concerne les congés de maternité et les congés parentaux, selon un document de la Commission des normes du travail (1997, p. 6), il y a eu 374 plaintes en 1996-1997 concernant le congédiement d'une femme enceinte, soit 16,1% des plaintes pour une pratique interdite. En 1992-1993, il y avait eu 493 plaintes, soit 22,8% du total. Compte tenu de la baisse du nombre de naissances, il est difficile de tirer des conclusions quant à la signification de cette baisse.

Le document n'indique pas les résultats des plaintes selon le motif, mais on peut constater que moins de 10% des personnes qui déposent une plainte pour congédiement sont réintégrées dans leur emploi suite à une intervention administrative, alors que 44% sont indemnisées.¹² On doit, donc, conclure qu'une salariée congédiée en raison de sa grossesse ou son congé de maternité a très peu de chances de retrouver son emploi, mais qu'elle peut espérer une certaine compensation. Les femmes qui allaitent longtemps sont encore plus à risque.

¹² De ce total, 31% des plaignants se désistent ou sont refusés par la Commission et 17% des cas sont réglés par d'autres types de mesures (effacement de dettes, retrait de réprimandes du dossier du salarié, lettre de recommandation, compensation non pécuniaire, etc.). De plus 36% des cas sont référés au Commissaire général du travail, suite à une recommandation positive de la Commission et le refus de l'employeur d'obtempérer. En général, le ou la salarié obtient raison devant cette instance s'il ou elle ne s'est pas désisté entre-temps.

5.2 Le retrait préventif de la CSST

La première section du tableau 5.1 (voir la fin du chapitre) montre qu'un très fort pourcentage, soit 30,6%, des femmes de notre échantillon ont pris un retrait préventif, et le moment de ce retrait est réparti de façon à peu près égale entre les trois trimestres de la grossesse. Plus de la moitié des travailleuses à temps partiel (57,1%) ont bénéficié d'un retrait préventif, mais celui-ci était très concentré dans le troisième trimestre (42,9%) - s'agit-il d'un grand nombre de travailleuses en milieu hospitalier? Chez les salariées à temps plein de niveau secondaire, 57,1% ont aussi pris un retrait préventif, la moitié au premier trimestre et l'autre moitié au troisième. La moitié des salariées à temps plein ayant une scolarité de niveau collégial et 38,9% des universitaires ont également pris des retraits préventifs, les collégiennes plus tard dans la grossesse que les universitaires. Finalement, une travailleuse autonome (un médecin ayant un statut particulier) et le quart des étudiantes ont bénéficié d'un retrait préventif dès le premier trimestre.

Au total, 69,2% des femmes qui ont pris un retrait préventif ont reçu des prestations de la CSST, ce qui était le cas des trois-quarts des salariées.

En 1997, il y a eu 79 774 naissances au Québec (CANSIM série D149). Le rapport annuel de la CSST (1998a:46) indique que 19 326 dossiers ont été ouverts dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger* et que, de ce nombre, 18 206 ont été acceptés. Ceci signifie qu'environ 23% des femmes qui ont accouché ont bénéficié d'un retrait préventif pendant au moins une partie de leur grossesse ou de leur période d'allaitement.¹³ C'est un pourcentage assez élevé, surtout lorsqu'on tient compte du fait qu'un nombre significatif des femmes enceintes n'exercent pas un emploi salarié. Si on assume qu'environ 60% des femmes enceintes exercent un emploi couvert par la CSST (les autres étant travailleuses autonomes, étudiantes, en chômage, au foyer ou dans une autre situation), cela signifie qu'environ 38% des femmes potentiellement admissibles ont bénéficié d'un retrait préventif.

Rappelons que le programme de retrait préventif dans le cadre de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* du Québec est l'un des meilleurs, sinon le meilleur, en Amérique du Nord.

5.3 L'assurance-emploi: les prestations de maternité, d'adoption et parentales

Les tableaux 5.2 et 5.3 donnent une estimation du pourcentage des femmes qui accouchent, au Canada et au Québec respectivement, qui ont bénéficié des prestations de maternité du régime d'assurance-chômage (assurance-emploi) entre 1975 et 1999.

¹³ Ce chiffre est très approximatif, d'une part parce que l'année de la grossesse (pendant laquelle les femmes auraient fait une demande auprès de la CSST) ne correspond pas nécessairement à l'année de l'accouchement et, deuxièmement, parce que certaines femmes ont pu bénéficier d'un retrait préventif à deux moments distincts: pendant leur grossesse et une deuxième fois lorsqu'elles allaient.

Notons d'abord que ce pourcentage est d'environ 2 points plus élevé au Québec que dans l'ensemble du Canada: 48,8% au Canada en 1998 contre 50,8% au Québec. Ceci est d'autant plus étonnant que le taux de participation des femmes au marché du travail est plus élevé dans l'ensemble du Canada.

En regardant le tableau 5.3, on peut noter que le pourcentage des Québécoises qui accouchent et qui reçoivent des prestations a augmenté de façon significative de 1975 à 1992, passant de 24,6% à 54,7%. Cette croissance, qui s'est manifestée également dans l'ensemble du Canada, est due principalement à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail mais aussi à la libéralisation des critères d'admissibilité aux prestations de maternité, notamment en 1984 quand la règle des «dix semaines magiques» (voir note 8) a été abolie.

Depuis 1992, le taux a rebaisé, atteignant 50,9% en 1998. Cette baisse est sans doute attribuable aux resserrements répétés des critères d'admissibilité à l'assurance-chômage depuis 1990, mais aussi à la mauvaise conjoncture économique qui a eu pour effet de réduire les taux de participation au marché du travail des jeunes femmes.

De façon étonnante, on ne remarque pas vraiment de baisse du taux d'utilisation des prestations de maternité au Québec après 1997 lorsque le système d'heures a été instauré (voir section 2.3). Dans l'ensemble du Canada, toutefois, il y a eu une légère baisse de 49,4% en 1996 à 48,8% en 1998. Il est possible que l'amélioration du marché du travail ait permis aux jeunes femmes de trouver des emplois plus facilement contrecarrant ainsi les règles plus restrictives. Les effets vont peut-être se manifester à plus long terme.

Le tableau 5.4 donne quelques autres chiffres sur les prestations parentales et les prestations d'adoption au Québec.

Notons d'abord que les hommes réclament les prestations parentales dans environ 5 à 6% des cas et que ce chiffre a à peine bougé depuis l'instauration du programme en 1990 quand il était de 4,2%. Le fait que les hommes doivent subir une deuxième période de carence et le fait qu'en général, ils gagnent plus que les femmes et, en conséquence, perdent plus d'argent lorsqu'ils prennent un congé jouent sans doute de façon importante dans leur décision de ne pas prendre leur part du temps. Il y a donc beaucoup de place pour améliorer le régime de prestations parentales afin d'encourager les hommes à prendre leurs responsabilités à l'égard de leurs jeunes enfants (voir les cas de Carlos et Teresa et de David et Francine).

La 7^e colonne indique le ratio entre le nombre de nouveaux parents qui réclament des prestations parentales et le nombre de femmes qui ont reçu des prestations de maternité. À part des fluctuations saisonnières (qui sont probablement attribuables à la méthode de calcul), ce pourcentage frise le 95%. Donc, environ 90% des femmes qui reçoivent des prestations de maternité reçoivent également 10 semaines de prestations parentales et dans la moitié des autres cas, ce sont les pères qui les prennent. On peut donc conclure que 27 semaines de congé ne sont pas de trop et que la vaste majorité de nouveaux parents prennent tout ce à quoi ils ont droit, malgré le faible taux de remplacement du revenu.

Le dernier bloc du tableau 5.4 indique le nombre de mères et de pères qui reçoivent des prestations d'adoption. Dans ce cas, les pères prennent le congé (ou une partie) dans environ 10% des cas, situation qui est à peine plus reluisante que celle des prestations parentales après la naissance.

Nous ne disposons pas de chiffres sur le nombre total d'adoptions au Québec. Toutefois, notons qu'en 1996, il y a eu 947 adoptions internationales (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999, p. 54), alors qu'environ 1 450 nouveaux parents ont reçu des prestations d'assurance-emploi à ce chapitre. Il est donc probable que la proportion de nouveaux parents adoptifs qui reçoivent des prestations est beaucoup plus élevée que dans le cas des prestations de maternité¹⁴. D'ailleurs, les parents adoptifs sont généralement plus âgés, ont moins souvent d'autres enfants et, en conséquence, les femmes sont mieux implantées sur le marché du travail, ce qui accroît la probabilité qu'elles soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Rappelons, cependant, lorsqu'on compare les situations d'Hélène et de Francine, que si les femmes ne sont pas admissibles à la clause du secteur public, qui prévoit 10 semaines additionnelles de prestations, les congés ne sont pas assez longs si l'agence de services sociaux qui supervise l'adoption exige qu'un des parents reste au foyer pendant six mois. Les pertes sont alors assez substantielles.

Enfin, notons qu'en 1998, au Canada, la prestation hebdomadaire moyenne d'assurance-emploi était de 255.30 \$ pour les prestations ordinaires, alors qu'elle était de 274.35 \$ dans le cas des prestations de maternité.¹⁵ Le chiffre plus élevé pour les prestations de maternité reflète probablement le fait que les critères d'admissibilité aux prestations de maternité sont plus restrictifs (700 heures au lieu de 490 à 700 heures selon la région) et donc que les prestataires de maternité reçoivent un pourcentage de leur revenu antérieur qui se rapproche davantage du 55% théorique.¹⁶

Par ailleurs, la prestation d'adoption moyenne était de 343.23 \$, ce qui reflète probablement le fait que les parents adoptifs sont plus âgés, mieux implantés sur le marché du travail et gagnent des salaires plus élevés.

5.4 Les aspects économiques de l'expérience périnatale des répondantes

Le tableau 5.1 résume l'accès des répondantes à notre questionnaire à divers congés et prestations pendant la grossesse et autour de l'accouchement. Le tableau 5.5 traite du retour au travail et de l'allaitement.

¹⁴ Rappelons qu'un grand nombre d'adoptions concernent l'enfant d'un nouveau conjoint ou d'un proche parent décédé et que, dans la vaste majorité de ces cas, les nouveaux parents ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Rappelons aussi que les deux parents peuvent partager les prestations d'adoption, ce qui doit arriver assez souvent s'ils doivent voyager à l'extérieur du Canada pour chercher leur enfant. Ce phénomène fausserait un peu les proportions entre les hommes et les femmes.

¹⁵ Tiré du site www.statcan.ca:80/francais/Pgdb/People/Labour/labor17_f.htm, novembre 1999.

¹⁶ Dans le cas des personnes ayant travaillé moins de 26 semaines, les règles de calcul de la prestation peuvent les pénaliser.

Durée du congé de maternité et les prestations de l'assurance-emploi

Au niveau de la durée du congé de maternité, nous remarquons qu'un peu plus du tiers des salariées à temps plein, (42,9% de celles ayant un niveau secondaire, 37,5% de celles de niveau collégial et les 33,3% des universitaires) ont pris un congé qui variait **entre 1 et 17 semaines, donc un congé plutôt court**, soit la durée des prestations de maternité du régime d'assurance-emploi. Toutes ces femmes ont reçus des prestations de maternité.¹⁷

Environ un autre tiers des travailleuses à temps plein (42,9% de celles ayant un niveau secondaire, 25,0% des collégiennes et 33,3% des universitaires) ont pris un congé de maternité de **durée moyenne allant de 18 à 27 semaines**, ce qui correspond à la durée combinée des prestations de maternité et parentales du régime de l'assurance-emploi. Toutes ces femmes semblent avoir bénéficié de ces prestations.¹⁸

Finalement, dans ces groupes 14,3% des personnes ayant un niveau secondaire, 37,5% des collégiennes et 22,3% des universitaires ont pris des **congés plus long dépassant 27 semaines**; 11,1% des universitaires n'ont pas répondu à la question ou disent ne pas avoir pris de congé.

Pour leur part, les **travailleuses à temps partiel** semblent avoir pris des congés de maternité plus longs en moyenne. Malheureusement, 2 (14,3%) n'ont pas répondu à la question ou disent ne pas avoir pris de congé. Une seule (7,1%) a pris 17 semaines ou moins, 28,6% ont pris de 18 à 27 semaines. Par contre, 21,4% ont pris de 28 à 35 semaines et plus du quart (28,6%) ont pris 36 semaines et plus. Toutes ces femmes semblent avoir reçu au moins 15 semaines de prestations de l'assurance-emploi et la plupart jusqu'à 25 semaines. Toutefois, les réponses à cette question ne semblent pas très fiables.

Quant aux **étudiantes**, la durée de leur congé de maternité est répartie à part égales entre les quatre durées recensées. Toutefois, cette question semble avoir porté sur l'interruption de l'emploi et non pas sur l'interruption des études et nous n'avons donc pas d'information sur cette question. Comme Catherine, aucune des étudiantes n'a reçu de l'assurance-emploi.

Chez les **travailleuses autonomes**, 28,6% n'ont pas répondu à la question, 28,6% disent avoir interrompu leur travail pendant 17 semaines ou moins, 14,3% pendant de 18 à 27 semaines et 28,6% entre 28 et 35 semaines. Aucune n'a pris un congé prolongé de plus de 35 semaines. Évidemment, comme Renée, aucune de ces femmes n'était admissible à l'assurance-emploi non plus.

¹⁷ Dans le cas des universitaires, 44,5% rapportent avoir reçu des prestations pendant de 1 à 15 semaines, alors que seulement 33,3% disent avoir pris un congé d'une durée de 1 à 17 semaines. Il y a une anomalie similaire chez les travailleuses à temps partiel, alors que les chiffres correspondent dans le cas des travailleuses à temps plein de niveaux secondaire et collégial. Il y a peut-être eu une mauvaise compréhension de notre question.

¹⁸ Ici aussi, il semble y avoir des problèmes de compréhension de notre question puisque 25,0% des collégiennes et 11,1% des universitaires, ainsi que 28,6% des travailleuses à temps partiel rapportent avoir reçu une allocation de maternité pendant 26 semaines et plus. Ou bien, elles ont compté l'allocation de maternité du Québec (ce qui porterait le total à 27 semaines), ou bien elles ont reçu des prestations de maladie pendant quelques semaines, ou bien elles ont mal compris notre question soit le régime d'assurance-emploi.

Une enquête récente de Statistique Canada (Marshall, 1999) indique que 42% des femmes reprennent le travail entre 5 et 7 mois (20 à 28 semaines) après l'accouchement. Cependant, 21% retournent au travail dans le mois qui suit l'accouchement et ce pourcentage est particulièrement fort chez les travailleuses autonomes (76%), alors que c'est le cas de seulement 15% des employées salariées. Seulement 40% des femmes qui sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement ont touché des prestations de l'assurance-emploi. En fait, 85% des travailleuses autonomes n'étaient pas admissibles à l'assurance-emploi et celles qui l'étaient recevaient probablement des petites sommes puisqu'une partie seulement (un de leurs contrats, par exemple) de leur travail était couvert. Par contre, la totalité des femmes qui sont retournées au travail dans les six mois ont touché des prestations d'assurance-emploi.

D'après une étude réalisée auprès de 315 membres de syndicats affiliés à la FTQ, les répondantes ont pris en moyenne 40 semaines de congé de maternité et parental, une partie à leurs frais et une partie à même leurs vacances, congés mobiles et «temps en banque». Un seul des pères a pris un congé parental de 10 semaines et 4 autres ont pris une semaine de congé. Par contre, les trois-quarts des pères qui avaient droit à des journées payées par leur entreprise ont pris 5,5 jours en moyenne (Vandelac et Tissot, 1999).

On doit donc conclure que l'admissibilité à des prestations de maternité et la durée de ces prestations à une influence très marquée sur la durée du congé de maternité.

Dans le cas des travailleuses à temps partiel, il est à se demander si la durée plus longue du congé est le reflet d'une structure de travail moins contraignante pour elles, ou simplement un niveau d'engagement envers le marché du travail moins élevé que celui des travailleuses à temps plein.

Les allocations maternité de l'employeur

Chez les femmes de notre échantillon (voir tableau 5.1), ce sont surtout les salariées à temps partiel (57,1%) et les salariées à temps plein ayant une scolarité de niveau universitaire (55,6%) qui ont touché une allocation de leur employeur. C'était aussi le cas de 25,0% des travailleuses à temps plein de niveau collégial, mais d'aucune de celles qui ont une scolarité de niveau secondaire. Rappelons que c'est surtout dans le secteur public et parapublic que de telles indemnités existent et que celles-ci visent surtout à accroître le taux de remplacement du revenu pendant 20 semaines de congé plutôt que de prolonger le congé.

En 1997, 28,2% des travailleuses québécoises salariées, comparativement à 20,5% des travailleurs, étaient dans le **secteur public ou parapublic**.¹⁹ La plupart de celles-ci étaient donc admissibles aux clauses parentales généreuses du secteur public. Toutefois, une bonne partie des travailleuses, surtout parmi les jeunes, occupent des postes occasionnels, intérimaires ou de remplacement et ne sont pas admissibles à ces indemnités. Très peu de femmes dans le secteur privé bénéficient de clauses prévoyant une indemnisation complémentaire aux prestations de l'assurance-emploi.

¹⁹ Même source que la note 15.

Notons également, qu'une des travailleuses autonomes, un médecin, a bénéficié d'une allocation de maternité en vertu d'une entente particulière avec le gouvernement concernant cette catégorie de médecins.

Les autres revenus pendant le congé

Le revenu d'appoint le plus invoqué par les répondantes à notre questionnaire pour pallier le coût économique du congé de maternité était, sans conteste, le revenu du conjoint. Plus des trois quarts (77.6%) des mères ont nommé cette source. La deuxième source d'argent la plus souvent citée était les économies: 35.3% des répondantes y ont eu recours. D'autre part, on remarque que plus du tiers (34.8%) des travailleuses non-rémunérées et trois femmes dans les autres catégories ont du recourir aux prestations d'aide sociale (12,9% de l'échantillon dans son ensemble).

Le retour au travail

Un nombre significatif de femmes de notre échantillon ne sont pas retournées au travail après leur accouchement: 82,6% des travailleuses au foyer et les trois quarts (75%) des étudiantes, mais aussi 7,1% des travailleuses à temps partiel, 12,5% des collégiennes et 11,1% des universitaires. Chez les travailleuses à temps plein ayant une scolarité de niveau secondaire, 28,6% sont restées au foyer et 14,3% sont retournées aux études à temps plein. Notons aussi que 13,0% des femmes travaillant au foyer avant l'accouchement ont pris un emploi salarié après l'accouchement et 4,3% sont retournées aux études. Toutes les travailleuses autonomes ont repris leur travail.

La décision de rester au foyer semble donc étroitement liée au degré d'intégration au marché du travail antérieurement à l'accouchement. Par ailleurs, on remarque aussi que les jeunes femmes, peu scolarisées, sont plus susceptibles soit de retourner aux études soit de rester au foyer après l'accouchement.

Marshall (1999, p. 22) rapporte que chez l'ensemble des Canadiennes qui avaient un emploi avant leur accouchement, 86% ont repris le travail dans l'année qui suit l'accouchement et 93% dans les deux ans.

La plupart des femmes qui sont retournées à leur emploi occupaient le même emploi ou un emploi similaire, mais une universitaire a dû accepter un emploi de niveau inférieur. Une collégienne et une des étudiantes ont bénéficié d'une promotion.

Environ les deux tiers des travailleuses à temps plein travaillaient le même nombre d'heures ou plus. Par contre, 42,9% des travailleuses autonomes, la moitié des travailleuses à temps partiel, le quart des salariées à temps plein de niveau collégial et 16,7% des universitaires ont accepté une réduction du nombre d'heures, la plupart par «choix personnel». Notons, toutefois, que la plupart d'entre elles avaient un revenu familial qui leur facilitait ce choix.

5.5 L'allaitement

La presque totalité des femmes de notre échantillon, soit 91,8%, ont allaité leur enfant et la durée de l'allaitement était relativement longue. En fait 38,8% ont allaité plus de 52 semaines et 16,7% entre 27 et 52 semaines. La durée de l'allaitement était relativement courte seulement chez les salariées à temps plein de niveaux secondaire et collégial. Chose étonnante, 17,4% des travailleuses au foyer n'ont pas allaité et 26,1% d'entre elles ont allaité moins de 15 semaines.

Par contre, 44,4% des travailleuses à temps plein de niveau universitaire ont allaité plus de 52 semaines, même si seulement 22,3% des femmes de ce groupe ont prolongé leur congé de maternité au-delà de 27 semaines. En fait, le fait d'allaiter et la durée de l'allaitement semblent liés de façon positive au niveau de scolarité, mais nos données sont trop partielles pour confirmer cette hypothèse.

Un article récent du *Devoir* (Presse canadienne, le 5 novembre 1999), cite Annick Gervais du Mouvement pour l'autonomie dans la maternité et pour l'accouchement naturel (MAMAN) à l'effet que seulement 49% des Québécoises allaitent leurs bébés comparativement à 78% en Ontario et 87% en Colombie-Britannique. Une autre étude (Lepage et Moisan, 1998) indique que 66% des primipares allaitent leurs enfants à la naissance et qu'à 6 mois, seulement 18% font encore l'allaitement exclusif. Des données plus complètes, tirées de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes, devraient être disponibles bientôt.

5.6 Quelques conclusions

Les données présentées ici indiquent qu'encore la moitié des Canadiennes qui accouchent ne reçoivent pas de prestations de l'assurance-chômage. Un pourcentage très minoritaire reçoivent des indemnités supplémentaires de leur employeur, quoique cette proportion est certainement plus élevée au Québec que dans les autres provinces, à cause des clauses concernant les droits parentaux des secteurs public et parapublic. La couverture au niveau du retrait préventif est aussi meilleure au Québec qu'ailleurs.

Les données indiquent également que les femmes prendraient des congés de maternité plus longs et que les hommes prendraient des congés parentaux plus souvent, si les programmes d'indemnisation du revenu étaient plus généreux.

Il en reste qu'un grand nombre de femmes, notamment celles qui sont au foyer pendant l'année de leur grossesse, la presque totalité des étudiantes, des chômeuses et des travailleuses autonomes, ainsi qu'une grande partie des femmes travaillant à temps partiel ou dans des emplois précaires, ne reçoivent aucun soutien monétaire pendant la période périnatale. Dans le prochain chapitre, nous examinerons les régimes de congé parental dans d'autres pays ainsi que les propositions qui sont sur la table au Canada pour formuler nos recommandations afin d'améliorer les régimes de soutien au revenu des nouvelles mères et des nouveaux pères.

TABLEAU 5.1
RÉPARTITION DES RÉPONDANTES AU QUESTIONNAIRE SELON LEUR SITUATION ÉCONOMIQUE
PENDANT LA GROSSESSE ET LA PÉRIODE D'ACCOUCHEMENT

	Travailleuses au foyer	Étudiantes temps plein	Autonomes	Trav. temps partiel	Salariées temps plein selon scolarité			TOTAL
					secondaire	collégiale	universitaire	
Retrait préventif (total)	n.a.	25,0%	14,3%	57,1%	57,1%	50,0%	38,9%	30,6%
1 trimestre	n.a.	25,0%	14,3%	7,1%	28,6%		22,2%	11,8%
2 trimestres	n.a.			42,9%	0,0%	25,0%	5,6%	10,6%
3 trimestres	n.a.			7,1%	28,6%	25,0%	11,1%	8,2%
Prestations CSST(a)	n.a.	50,0%		75,0%	75,0%	75,0%	71,4%	69,2%
Congé maternité (b)	n.a.	50,0%	71,4%	85,7%	100,0%	100,0%	88,9%	61,2%
1-17 semaines	n.a.	12,5%	28,6%	7,1%	42,9%	37,5%	33,3%	18,8%
18-27 semaines	n.a.	12,5%	14,3%	28,6%	42,9%	25,0%	33,3%	20,0%
28-35 semaines	n.a.	12,5%	28,6%	21,4%	0,0%	12,5%	5,6%	9,4%
36 semaines +	n.a.	12,5%		28,6%	14,3%	25,0%	16,7%	12,9%
Allocation maternité	n.a.	0,0%	0,0%	85,7%	100,0%	100,0%	88,9%	50,6%
1-10 semaines				28,6%			27,8%	8,2%
10-15 semaines				21,4%	14,3%	37,5%	16,7%	11,8%
15-20 semaines				21,4%	14,3%	12,5%	5,6%	7,1%
20-25 semaines				14,3%	42,9%	25,0%	27,8%	14,1%
26 semaines +				28,6%	0,0%	25,0%	11,1%	9,4%
Allocation employeur	n.a.	0,0%	14,3%	57,1%		25,0%	55,6%	24,7%
Autres revenus (c)								
aide sociale	34,8%		14,3%	7,1%	14,3%			12,9%
prêts-bourses	4,3%	37,5%						4,7%
économies	17,4%	37,5%	57,1%	42,9%	14,3%	50,0%	44,4%	35,3%
revenu du conjoint	69,6%	87,5%	100,0%	92,9%	57,1%	87,5%	66,7%	77,6%
autres	4,3%	12,5%	28,6%		28,6%		11,1%	9,4%

(a) Ce chiffre représente le pourcentage des femmes ayant pris une retraite préventive qui ont reçu des prestations de la CSST.

(b) Certaines femmes n'ont pas répondu à cette question.

(c) Les femmes ont pu indiquer plus d'une réponse à cette question.

TABLEAU 5.2
ESTIMATION DU POURCENTAGE DES FEMMES QUI ACCOUCHEMENT
QUI REÇOIVENT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ, CANADA, 1975 À 1999

Année	Nombre de naissances	Femmes recevant des prestations de maternité	
		Nombre(a)	en % des naissances
1975	359 323	81 491	22,7%
1976	359 987	97 348	27,0%
1977	362 208	106 422	29,4%
1978	358 410	111 533	31,1%
1979	366 064	119 600	32,7%
1980	370 709	121 648	32,8%
1981	371 346	129 726	34,9%
1982	373 082	137 085	36,7%
1983	373 689	136 689	36,6%
1984	377 031	147 782	39,2%
1985	375 727	151 968	40,4%
1986	372 912	155 207	41,6%
1987	369 742	161 286	43,6%
1988	376 795	173 095	45,9%
1989	392 661	190 983	48,6%
1990	405 486	195 594	48,2%
1991	402 528	194 571	48,3%
1992	398 642	202 943	50,9%
1993	388 394	195 079	50,2%
1994	385 110	189 779	49,3%
1995	378 011	187 587	49,6%
1996	366 193	180 868	49,4%
1997-I	84 968	40 316	47,4%
1997-II	92 395	44 180	47,8%
1997-III	89 500	44 959	50,2%
1997-IV	81 735	41 169	50,4%
1997-Total	348 598	170 624	48,9%
1998-I	83 698	38 740	46,3%
1998-II	90 777	43 067	47,4%
1998-III	87 949	44 258	50,3%
1998-IV	80 947	41 482	51,2%
1998-Total	343 371	167 547	48,8%
1999-I	82 594	39 081	47,3%
1999-II	89 401	42 521	47,6%
1999-III			
1999-IV			
1999-Total			

Sources: Naissances: CANSIM, série D144, en date du 19 octobre 1999
Prestations de l'assurance-chômage: CANSIM, série D730683

Note: a) Le nombre de prestataires a été estimé en corrigeant pour le fait que la même prestataire est normalement comptée 3 ou 4 fois en supposant que chacune bénéficie des prestations pendant le maximum de 15 semaines.

TABLEAU 5.3
ESTIMATION DU POURCENTAGE DES FEMMES QUI ACCOUCHEMENT
QUI REÇOIVENT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ, QUÉBEC, 1975 À 1999

Année	Nombre de naissances	Femmes recevant des prestations de maternité	
		Nombre(a)	en % des naissances
1975	93 597	22 990	24,6%
1976	96 342	27 101	28,1%
1977	97 199	29 343	30,2%
1978	95 373	30 772	32,3%
1979	98 646	33 601	34,1%
1980	97 421	33 582	34,5%
1981	95 322	35 389	37,1%
1982	90 800	34 904	38,4%
1983	88 154	33 776	38,3%
1984	87 839	36 421	41,5%
1985	86 340	36 211	41,9%
1986	84 633	36 731	43,4%
1987	83 791	37 828	45,1%
1988	86 612	41 823	48,3%
1989	92 373	44 968	48,7%
1990	98 048	49 404	50,4%
1991	97 310	49 838	51,2%
1992	96 146	52 560	54,7%
1993	92 391	49 719	53,8%
1994	90 578	47 301	52,2%
1995	87 417	45 707	52,3%
1996	85 226	43 537	51,1%
1997-I	19 651	9 642	49,1%
1997-II	21 587	10 655	49,4%
1997-III	20 698	10 296	49,7%
<u>1997-IV</u>	<u>17 838</u>	<u>9 385</u>	<u>52,6%</u>
1997-Total	79 774	39 978	50,1%
1998-I	18 555	8 801	47,4%
1998-II	20 283	10 115	49,9%
1998-III	19 502	10 036	51,5%
<u>1998-3 trim.</u>	<u>17 438</u>	<u>9 557</u>	<u>54,8%</u>
1998-Total	75 778	38 509	50,8%
1999-I	17 876	9 043	50,6%
1999-II	19 389	10 062	51,9%
1999-III			
<u>1999-IV</u>			
1999-Total			

Sources: Naissances: CANSIM, série D149 en date du 19 octobre 1999
Prestations d'assurance-chômage: CANSIM, série D730693

Note: a) Le nombre de prestataires a été estimé en corrigeant pour le fait que la même prestataire est normalement comptée 3 ou 4 fois en supposant que chacune bénéficie des prestations pendant le maximum de 15 semaines.

TABLEAU 5.4
QUELQUES DONNÉES SUR LES NOUVEAUX PARENTS QUI REÇOIVENT DES PRESTATIONS PARENTALES DE
L'ASSURANCE-CHÔMAGE, QUÉBEC, 1989 À 1999

	Nombre de naissances	Prestataires de maternité	Prestations parentales			Parentales en % de maternité	Prestations d'adoption		
			Femmes	Hommes	% hommes		Femmes	Hommes	% hommes
1989	92 373	44 968		inexistants			260	20	7,1%
1990	98 048	49 404	3 146	79	2,4%	6,5%	440	20	4,3%
1991	97 310	49 838	39 042	1 709	4,2%	81,8%	840	80	8,7%
1992	96 146	52 560	45 313	1 795	3,8%	89,6%	680	90	11,7%
1993	92 391	49 719	43 100	1 823	4,1%	90,4%	760	90	10,6%
1994	90 578	47 301	41 758	1 903	4,4%	92,3%	840	90	9,7%
1995	87 417	45 707	40 159	2 091	4,9%	92,4%	1 280	140	9,9%
1996	85 226	43 537	38 501	2 126	5,2%	93,3%	1 300	150	10,3%
1997-I	19 651	9 642	9 252	476	4,9%	100,9%	290	10	3,3%
1997-II	21 587	10 670	8 168	442	5,1%	80,7%	250	30	10,7%
1997-III	20 698	10 296	9 653	678	6,6%	100,3%	250	30	10,7%
1997-IV	<u>17 838</u>	<u>9 385</u>	<u>9 042</u>	<u>433</u>	<u>4,6%</u>	<u>101,0%</u>	<u>240</u>	<u>30</u>	<u>11,1%</u>
1997-Total	79 774	39 993	36 114	2 028	5,3%	95,4%	1 030	100	8,8%
1998-I	18 555	8 801	8 286	463	5,3%	99,4%	240	40	14,3%
1998-II	20 283	10 115	7 647	455	5,6%	80,1%	330	40	10,8%
1998-III	19 502	10 036	9 138	708	7,2%	98,1%	340	50	12,8%
1998-IV	<u>17 438</u>	<u>9 557</u>	<u>8 845</u>	<u>472</u>	<u>5,1%</u>	<u>97,5%</u>	<u>350</u>	<u>30</u>	<u>7,9%</u>
1998-Total	75 778	38 509	33 915	2 098	5,8%	93,5%	1 260	160	11,3%
1999-I	17 876	9 043	8 517	459	5,1%	99,3%	310	30	8,8%
1999-II	19 389	10 062	7 761	485	5,9%	82,0%	300	20	6,3%
1999-III									
1999-IV									
1999-Total									

Sources: Naissances: CANSIM, série D149 en date du 19 octobre 1999
Prestations maternité: CANSIM, série D730693
Prestations parentales: femmes CANSIM, série D739883, les deux sexes: série D739882
Prestations d'adoption: femmes CANSIM série D739856, les deux sexes: série D739855

Note: a) Le nombre de prestataires de maternité a été estimé en corrigeant pour le fait que la même personne est normalement comptée 3 ou 4 fois en supposant que chacune bénéficie des prestations pendant le maximum de 15 semaines. Les personnes qui reçoivent des prestations parentales pendant un maximum de 10 semaines seront comptées 2 mois de suite 37 fois sur 52 et 3 mois de suite 15 fois sur 52, un surcomptage moyenne de 2,29. Le nombre de personnes recevant des prestations d'adoption n'a pas été ajusté parce que certaines reçoivent des prestations pendant 10 semaines et d'autres pendant 15 semaines

TABLEAU 5.5:
RÉPARTITION DES RÉPONDANTES AU QUESTIONNAIRE SELON LEUR SITUATION ÉCONOMIQUE
APRÈS L'ACCOUCHEMENT

	Travailleuses au foyer	Étudiantes temps plein	Autonomes	Trav. temps partiel	Salariées temps plein selon scolarité			TOTAL
					secondaire	collégiale	universitaire	
Retour au travail								
travail salarié	13,0%			92,9%	57,1%	87,5%	88,9%	50,6%
sans emploi	82,6%	75,0%		7,1%	28,6%	12,5%	11,1%	36,5%
études temps plein	4,3%	12,5%			14,3%			3,5%
même poste	<i>ne ont pas répondu</i>		100,0%	57,1%	57,1%	62,5%	72,2%	43,5%
même salaire (similaire)				35,7%		12,5%	11,1%	9,4%
poste inférieur							5,6%	1,2%
poste supérieur		12,5%				12,5%		2,4%
temps plein		12,5%	28,6%	7,1%	57,1%	50,0%	66,7%	28,2%
temps partiel			28,6%	28,6%				7,1%
plus d'heures				7,1%		12,5%	5,6%	3,5%
moins d'heures			42,9%	50,0%		25,0%	16,7%	17,6%
Allaitement								
Non	17,4%				28,6%		5,6%	8,2%
Oui - total	82,6%	100,0%	100,0%	100,0%	71,4%	100,0%	94,4%	91,8%
Durée inconnue					14,3%		11,1%	3,5%
1 à 15 semaines	26,1%	12,5%		14,3%	28,6%	25,0%	16,7%	18,8%
16 à 26 semaines	4,3%	12,5%	28,6%	21,4%	14,3%	37,5%	5,6%	14,1%
27 à 52 semaines	8,7%	25,0%	28,6%	21,4%	0,0%	25,0%	16,7%	16,5%
plus de 52 semaines	43,5%	50,0%	42,9%	42,9%	14,3%	12,5%	44,4%	38,8%

CHAPITRE 6:

POUR UNE AMÉLIORATION DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET PARENTALES

6.1 Sommaire des résultats

Nos calculs démontrent que **Nathalie, la femme de référence**, qui gagne à peu près le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein, habitant avec un conjoint qui gagne à peu près le salaire moyen des hommes, et qui est admissible seulement à 25 semaines de prestations du régime d'assurance-emploi, **perd plus de 3 000\$ de son revenu net après impôts**, ce qui représente 18% de son revenu personnel et 7,3% du revenu familial net.

Les seules femmes qui s'en tirent assez bien sont, d'une part, celles qui sont en retrait préventif, puisque la CSST verse 90% du salaire, et, d'autre part, **celles qui sont admissibles à la clause maternité des secteurs public et parapublic du Québec** (ou une clause similaire), puisque la plus grande partie du congé est indemnisée à 93% du salaire. Ainsi, Teresa n'a presque rien perdu pendant son retrait préventif et c'est seulement plus tard lorsqu'elle a dû compter sur les prestations de l'assurance-emploi qu'elle a eu des pertes - à peu près du même ordre que celles de Nathalie. De même, Johanne, enseignante, n'a perdu que 1299\$ ou 4,9% de son revenu personnel net pour un congé de 27 semaines.

Évidemment, **les femmes qui perdent le plus sont celles qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, notamment les étudiantes, beaucoup de travailleuses à temps partiel et les travailleuses autonomes**. Ainsi Marie, travailleuse à temps partiel qui s'est vu refuser un retrait préventif mais qui a dû arrêter de travailler quand même, a perdu 6 728\$. Catherine, étudiante, qui a dû recourir à l'aide sociale a perdu 4 116\$. Renée, travailleuse autonome a perdu seulement 1 720\$, mais elle a pris un congé réel de seulement 2 semaines.

Rappelons qu'environ 20 à 25 % des femmes qui accouchent travaillaient ou étaient en chômage avant la naissance de leur enfant, mais ne sont pas admissibles aux prestations de maternité soit parce qu'elles n'ont pas accumulé assez d'heures pour être admissibles, soit parce qu'elles sont travailleuses autonomes. D'autres peuvent se faire disqualifier parce qu'elles ont quitté leur emploi volontairement, ce qui est souvent le cas des étudiantes par exemple. **Un autre 25 à 30% des femmes sont au foyer et ne reçoivent aucune indemnisation au cours de la période périnatale non plus**. N'oublions pas qu'une femme enceinte a probablement beaucoup de difficultés à trouver un emploi si, par malheur, elle se trouve en chômage. Si elle a des problèmes de santé liés à sa grossesse, elle peut avoir des difficultés à garder un emploi. Donc, la situation précaire sur le marché du travail peut résulter de la grossesse et il faut donc compter les pertes conséquentes comme une partie du coût de la maternité. **Au total, seulement la moitié des femmes qui accouchent reçoivent des prestations d'assurance-emploi actuellement.**

On doit aussi constater que **la décision des femmes d'allaiter au-delà des 27 semaines de congé indemnisées par l'assurance-emploi leur coûte très cher.** Nathalie, notre «femme de référence» perd presque 10 000\$ du revenu familial net parce qu'elle a décidé de prendre une année complète de congé maternité et parental afin de pouvoir allaiter et s'occuper de son enfant. Lynda, qui décide de rester au foyer pendant quelques années après son accouchement, perd plus de 9 000\$ du revenu familial net la première année lorsqu'elle reçoit encore l'assurance-emploi et plus de 12 000\$ chaque année par la suite.

Johanne, qui recevait des prestations complémentaires de son employeur et s'en tirait assez bien pendant les premières 27 semaines, perd plus de 12 000\$ en revenu net si elle décide de prendre 25 semaines de congé additionnelles. **Teresa** aussi, perd 38% de son revenu personnel net (15% du revenu familial net) si elle prend l'année complète. Elle s'en tire indemne seulement si on lui accorde un deuxième retrait préventif pour lui permettre d'allaiter.

Enfin, nos calculs nous mènent à la conclusion que **seuls les gens très à l'aise peuvent se permettre d'adopter.** Un couple admissible à la clause du secteur public-parapublic et dont un des parents ne prend que 20 semaines de congé perd 3 500\$ du salaire net plus les frais liés à l'adoption. Un couple plus typique qui ne reçoit que 15 semaines de prestations adoption de l'assurance-emploi perd environ 5 000\$ pour un congé de 26 semaines. Évidemment, si les parents décident de prendre un congé plus long, ce qui peut être requis si l'enfant a des problèmes physiques ou de comportement, les pertes sont d'autant plus grandes.

Notons également qu'en général les pertes sont beaucoup plus importantes si le père prend une partie du congé, d'abord parce que, dans la plupart des couples, les hommes ont un salaire plus élevé que celui de leur conjointe, mais aussi parce que les pères doivent payer une seconde fois la période de carence à l'assurance-emploi.

Bref, les nouvelles mères (et quelques pères) paient encore très cher leur décision de devenir parent. Regardons d'abord les congés parentaux dans quelques autres pays et ensuite nous formulerons des recommandations pour améliorer les congés de maternité, de paternité et de parentalité au Canada et au Québec.

6.2 Les congés parentaux dans d'autres pays

Le tableau 6.1 résume les prestations de maternité et de parentalité dans huit pays industrialisés. Seuls les États-Unis n'ont aucun programme public généralisé. La loi fédérale protège le retour au travail, après un congé de seulement 12 semaines, et cela pour environ le tiers des femmes qui travaillent (Klerman et Leibowitz). Les lois des états protègent d'autres travailleuses mais offrent une couverture très inégale.²⁰ Il n'y a aucun programme généralisé d'indemnisation pendant ces congés. Comme dans le cas de l'assurance-santé, on s'attend à ce que les nouvelles mères tirent un

²⁰ Quoique la publication d'où viennent ces informations n'est pas très récente, un examen du site web du Bureau of Labor Statistics des États-Unis suggère qu'il n'y a pas eu de changements majeurs des lois américaines à cet égard depuis 1993.

revenu de l'assurance-salaire fournie par leur employeur. Or, seules les grandes entreprises offrent de telles assurances.

Dans tous les pays (sauf les États-Unis), l'indemnisation des congés parentaux provient d'une assurance-salaire et est offerte d'abord aux femmes ayant cotisé suffisamment à partir d'un salaire. De plus, la Finlande, la Suède et l'Allemagne offrent des allocations de maternité aux femmes qui ne sont pas sur le marché du travail, aux travailleuses autonomes (quoique celles-ci peuvent être admissibles aux prestations d'assurance) ou aux femmes qui ont gagné trop peu pour être admissibles à l'assurance-salaire.

La durée du congé de maternité au Canada (15 semaines indemnisées plus deux semaines de carence) se compare relativement bien à celle des autres pays où le congé varie de 14 à 18 semaines (26 semaines en France à partir du troisième enfant). Cependant notre congé parental de 10 semaines est relativement court. Seul le Royaume-Uni n'offre rien au-delà des 18 semaines de congé de maternité. Les autres pays offrent de 6 à 24 mois (26 à 104 semaines), mais lorsque le congé dépasse 6 mois, le taux de remplacement est généralement assez faible. Souvent, comme c'est le cas en Suède, les parents ont le droit d'étaler ces congés, soit en les prenant à temps partiel pendant la période initiale, soit en prenant une partie lorsque les enfants sont plus âgés (Institut suédois, 1997, p.1).

C'est surtout au niveau du taux de remplacement du revenu que le Canada fait piètre figure avec 55%. Rappelons, que ce taux est bien inférieur lorsqu'on tient compte du délai de carence, du fait que le salaire assurable plafonne à 39 000\$ par année et que les femmes qui ont eu des interruptions de travail dans les 26 semaines précédant leur congé peuvent recevoir moins de 55%. Dans les autres pays, le taux de remplacement varie de 75 à 100%.

6.3 Pistes de recommandations pour améliorer les congés de maternité et de parentalité

AVERTISSEMENT

Les pistes de recommandations présentées ici sont celles élaborées par l'auteure dans le cadre de cette recherche en tenant compte du contexte politique actuel au Québec. Le Regroupement Naissance-Renaissance formulera ses propres recommandations suite à des consultations régionales qu'il pilotera au printemps 2000 dans le cadre de son projet *Vers la reconnaissance économique et sociale de l'engagement de la mère pendant la période périnatale*. Il élaborera également des stratégies afin d'interpeller les décideurs et d'obtenir des gains concrets pour la reconnaissance sociale de la maternité, pour l'amélioration des conditions économiques des femmes pendant la période périnatale et pour assurer la protection de leurs acquis financiers et professionnels actuels et futurs.

Le contexte politique

Rappelons d'abord, qu'en octobre 1996, le gouvernement du Québec a promis d'instaurer un régime d'assurance parentale québécois en rapatriant les fonds servant à payer les prestations de maternité, d'adoption et parentales de l'assurance-emploi.²¹ Ce nouveau régime devait couvrir toutes les femmes qui ont gagné au moins 2 000\$ dans l'année précédant le congé ainsi que les travailleuses autonomes. Il devait prolonger le congé en ajoutant des semaines réservées aux pères et surtout améliorer le taux de remplacement du revenu et le salaire maximum assurable.

Jusqu'ici, le projet de Québec n'a pas abouti parce que les négociations avec le gouvernement fédéral sur le montant à transférer ont échoué. Entre-temps, la proposition a été un peu modifiée et la date d'entrée en vigueur a été retardée à janvier 2002.²²

En octobre 1999, lors du Discours du Trône, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il avait l'intention de prolonger les prestations de maternité et parentales pour couvrir 52 semaines, d'assouplir les modalités du programme et de rendre les prestations plus accessibles (Cornellier, 1999). À ce jour (le 19 novembre 1999), il n'a pas donné plus de détails mais on peut supposer que ni le taux de remplacement ni le salaire maximum assurable ne seront améliorés puisque ces paramètres sont liés à l'ensemble du régime d'assurance-emploi. De même, par le passé, le gouvernement a toujours affirmé qu'il ne pouvait pas supprimer le délai de carence pour les prestations spéciales (maladie, maternité, parentale) puisqu'il ne veut pas les supprimer dans le cas du chômage.

Le tableau 6.2 présente un résumé des paramètres du régime d'assurance parentale actuellement en vigueur. Il les compare avec les deux propositions du Québec (celle de 1997 et celle de 1999), ainsi qu'avec la proposition fédérale, et les recommandations qui découlent du présent rapport.

La durée du congé de maternité initial:

Un congé de maternité de 17 ou 18 semaines est raisonnable compte tenu du temps nécessaire pour que les femmes récupèrent physiquement et des pratiques dans d'autres pays.

RECOMMANDATION 1: Que l'on instaure un congé de maternité de 18 semaines entièrement indemnisé, c'est-à-dire sans période de carence.

²¹ L'intention d'instaurer un tel régime a été annoncée lors du Sommet socio-économique en octobre 1996. Les détails de la proposition ont été publiés dans un livre blanc du Gouvernement du Québec (1997a), *Les enfants au coeur de nos choix*.

²² Informations données lors d'une rencontre de consultation menée par le cabinet de la ministre Pauline Marois avec des représentantes de groupes de femmes, à Montréal, le 29 septembre 1999.

Un congé de paternité réservé aux pères

Québec propose d'instaurer un **congé de paternité de 5 semaines réservé aux pères** afin de les encourager à nouer des relations étroites avec leurs nouveaux-nés et à prendre leurs responsabilités dans le partage des tâches familiales. Malheureusement, cette proposition signifie que le congé pour la mère serait d'un maximum de 25 semaines, alors qu'actuellement, la plupart des mères prennent 27 semaines, même si 2 semaines ne sont pas rémunérées, à moins que la femme ne soit admissible au PRALMA. Avec la proposition fédérale d'étendre la durée du congé parental à 34 semaines, ce ne serait plus un problème.

En Suède, une période de 30 jours (1 mois de calendrier) est réservée aux pères lorsqu'il y a une garde conjointe. Environ 80% des pères utilisent ces jours (Institut suédois, 1997b, p. 1).

RECOMMANDATION 2: Que l'on réserve une période de 5 semaines pour un congé de paternité lorsqu'il y a garde conjointe. Dans le cas des familles monoparentales, lorsqu'il n'y a pas de père dans le décor, la mère devrait pouvoir prendre ces semaines ou les transférer à une personne de son choix, la grand-mère de l'enfant, par exemple.

Actuellement, au Québec, les nouveaux pères et les nouvelles mères ont droit à 5 jours de congé dont deux rémunérés par leur employeur au moment même de la naissance ou l'adoption d'un enfant. En Suède, les pères seulement ont 10 jours rémunérés et la presque totalité des pères les utilisent. Ces jours permettent au père de accueillir la mère et le nouvel enfant lors de leur retour de l'hôpital et de s'occuper des enfants déjà à la maison.

RECOMMANDATION 3: Que l'on accorde un congé rémunéré de 10 jours ouvrables aux pères et aux mères au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Que, dans le cas d'une famille monoparentale, la mère puisse transférer les journées réservées au père à une personne de son choix et qu'il y ait une indemnisation minimale si cette personne n'est pas admissible à l'assurance parentale.

Un congé parental plus long qui permettrait de prolonger l'allaitement

Compte tenu de la proposition fédérale et de la pratique dans les pays européens, nous recommandons un **congé parental de 29 semaines** qui pourrait être pris soit par la mère, soit par le père ou partagé entre les deux. Ceci voudrait dire que les mères pourraient prendre jusqu'à 47 semaines (52 dans le cas d'une monoparentale) et que le père pourrait prendre de 5 à 34 semaines.

Rappelons que le pourcentage des femmes qui allaitent est encore très faible par rapport aux «Priorités nationales de santé publique 1997-2002» (Gouvernement du Québec, 1997b). Très peu de femmes poursuivent l'allaitement lorsque leur congé de maternité finit, 4 à 6 mois après la naissance de l'enfant. Le retour au travail, souvent forcé par des besoins financiers, entraîne le sevrage des enfants. Le marché du travail ne comporte pas de mesures concrètes pour favoriser la poursuite de l'allaitement suite au retour des femmes en emploi (ex. pauses pour l'allaitement, garderies en milieu de travail, etc.). Socialement, à part le droit du retrait préventif pour les femmes

qui allaitent, applicable dans un nombre très restreint de milieux de travail, il n'existe aucune loi protégeant le droit des travailleuses d'allaiter leur enfant.

Sans oublier les bienfaits de l'allaitement sur la croissance et le développement de l'enfant et pour le protéger contre les maladies infectieuses, rappelons que l'allaitement a également une incidence positive sur la santé des femmes puisqu'il réduit le risque de cancer du sein et de l'ovaire (UNICEF, 1990).

Donc, un des arguments les plus percutants pour prolonger le congé parental est de permettre l'allaitement maternel plus longtemps.

Il serait aussi loisible de permettre aux parents de prendre une partie de ce congé plus tard ou de le prendre à temps partiel pendant une période plus longue, ce qui est la pratique en Suède. Ce n'est pas seulement pendant la première année que les enfants ont besoin de leurs parents et tous les parents, particulièrement les monoparentaux, ont de la difficulté à concilier l'emploi et la famille.

RECOMMANDATION 4: Que l'on accorde un congé parental de 29 semaines aux parents biologiques qui pourraient être partagées entre eux à leur gré. Les parents pourraient prendre ce congé à temps partiel et jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

La durée d'un congé d'adoption

Le congé d'adoption devrait être de 34 semaines en plus des 10 jours (2 semaines) accordés à chacun des deux parents au moment de l'adoption. De ces 34 semaines, 5 devraient être réservées aux pères et 5 aux mères. Ceci permettrait aux nouveaux parents adoptifs d'accueillir correctement un nouvel enfant dans la famille, même si la mère n'a pas besoin d'une période de récupération physique suite à une grossesse. Comme dans le cas d'un congé parental, une partie de ce congé devrait pouvoir être pris plus tard ou à temps partiel.

RECOMMANDATION 5: Que l'on accorde un congé d'adoption de 34 semaines aux parents adoptifs dont 5 semaines seraient réservées au père et 5 semaines à la mère (s'il y a adoption conjointe). Ce congé pourrait être pris au moment où les parents prennent la garde de l'enfant, même si l'adoption officielle a lieu plus tard. Les parents pourraient prendre ce congé à temps partiel et jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

Les normes du travail: protection du droit de prendre un congé

Il faudrait qu'il y ait une plus grande harmonisation des lois provinciales et fédérale des normes du travail pour assurer que les emplois de tous les nouveaux parents soient protégés, même si elles ou ils viennent de commencer un nouvel emploi et n'ont pas accumulé assez de service auprès d'un même employeur. À ce titre, la loi du Québec peut servir d'exemple. Cependant, même la loi du Québec a besoin d'être améliorée dans le cas des congés parentaux de plus de 12 semaines, puisque

le droit de retourner au même emploi n'est pas protégé. Seulement le droit de retourner à un emploi comparable est protégé.

RECOMMANDATION 6: Que toutes les provinces et le gouvernement fédéral révisent leur loi sur les normes du travail afin d'assurer que toutes les femmes aient le droit de prendre leur congé de maternité, que tous les nouveaux parents aient le droit de prendre leur congé de paternité, parental ou d'adoption et que leur droit de retourner au même emploi soit pleinement protégé, sans pertes aux niveaux des avantages sociaux ou des droits de progression dans l'entreprise.

Un congé prolongé à partir du troisième enfant

Québec a proposé d'instaurer un congé parental prolongé de 26 semaines, rémunéré à environ 100\$ par semaine, dans le cas d'un troisième enfant ou d'un suivant. Rester au foyer pendant 18 mois lorsqu'il y a trois enfants ou plus à la maison n'est pas un luxe. Nous recommandons donc l'adoption d'une telle mesure. Toutefois, il faudrait que l'indemnisation de 100\$, proposée pour l'année 1998, soit indexée en fonction de la hausse du coût de la vie entre 1998 et l'année d'instauration d'un nouveau régime et à chaque année par la suite.

RECOMMANDATION 7: Que l'on instaure un congé parental prolongé de 26 semaines lorsqu'un troisième enfant ou un enfant additionnel, est né ou adopté. Ce congé serait rémunéré à 100\$ par semaine en \$ équivalents de 1998, c'est-à-dire qu'il serait indexé au coût de la vie.

Des congés pour responsabilités parentales

Ce n'est pas seulement dans la période périnatale que l'enfant a besoin de ses parents. Les parents avec de jeunes enfants doivent souvent s'absenter du travail pour prendre soin d'un enfant malade, pour des rendez-vous médicaux ou scolaires. Actuellement, la *Loi sur les normes du travail* du Québec permet à un parent de s'absenter pendant un maximum de 5 jours par année, sans rémunération, «pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle» (article 81.2). À toute fin pratique, on demande aux parents de financer ces situations d'urgence et, de plus, ces congés ne sont pas disponibles si le parent a le temps de planifier un rendez-vous médical à l'avance. Pourtant, la plupart des médecins et dentistes ne reçoivent pas de patients le soir ou la fin de semaine. Seulement une minorité de travailleuses et travailleurs bénéficient de conventions collectives qui prévoient, au moins, qu'elles ou ils puissent utiliser leurs propres journées de maladie ou de journées personnelles pour s'occuper de leurs enfants.

La plupart des autres pays industrialisés prévoient des congés pour responsabilités parentales. La Suède, par exemple, prévoit jusqu'à 120 jours par année jusqu'à ce que l'enfant ait 12 ans ou jusqu'à 21 ans dans le cas d'un enfant handicapé. En pratique, un peu moins de la moitié des parents en ont besoin chaque année et ils prennent sept jours en moyenne par enfant (Institut suédois, 1997, p.1).

RECOMMANDATION 8: Que l'on permette à chaque parent de prendre jusqu'à 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. Les premières 5 journées seraient rémunérées par l'employeur et les autres 5 journées par la caisse d'assurance parentale. Dans le cas d'un enfant handicapé, ou d'un enfant atteint d'une maladie de longue durée (plus de deux semaines), le parent serait admissible à un congé d'un maximum de deux mois financé par la caisse d'assurance parentale.

Le taux de remplacement du revenu

C'est à ce chapitre que le Canada se compare très mal avec les autres pays. Rappelons que le taux de remplacement du revenu fourni par l'assurance-chômage a baissé de 75% en 1971²³ à 55% à partir de 1994. Diverses mesures adoptées en 1996 peuvent faire tomber ce taux même en bas de 55%.

Québec a proposé initialement un taux de 75% du revenu net, non imposable. Devant le refus du gouvernement fédéral de renoncer à imposer ces prestations, le Québec est revenu à la charge avec une proposition de 70% du revenu brut, mais imposable. Même à 70%, notre régime sera moins généreux que les régimes européens comparables. Le taux de remplacement du revenu suite à un accident ou une maladie industrielle est de 90% au Québec et le taux de remplacement négocié dans le secteur public pour le congé de maternité est de 93%.

RECOMMANDATION 9: Que le taux de remplacement du revenu pendant les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption soit de 70% du revenu brut et qu'il soit imposable. Qu'à plus long terme, on augmente le taux de remplacement à 90%.

Actuellement, le régime d'assurance-emploi accorde un supplément familial aux familles à faible revenu, ce qui peut faire augmenter le taux de remplacement du revenu jusqu'à 80% dans certains cas, surtout pour les familles monoparentales. Québec a proposé d'instaurer une mesure d'exception afin d'assurer le même résultat.

RECOMMANDATION 10: Que le taux de remplacement du revenu soit supérieur à 70% dans le cas des familles à très faible revenu.

²³ En fait le, taux était de 66-2/3% pour les personnes sans personne à charge et de 75% pour celles qui en avaient. En pratique, on considérait que les femmes mariées n'avaient jamais de personnes à charge et le mouvement des femmes a contesté cette règle discriminatoire. En 1974, on a augmenté les allocations familiales et on a fixé le taux de remplacement à 66-2/3% pour tout le monde. Aujourd'hui, il y a un supplément au revenu familial qui peut faire augmenter le taux de remplacement jusqu'à 80%, mais seulement dans le cas des familles à très faible revenu. De plus, le montant est basé sur le revenu de l'année précédente et ne tient donc pas compte de la baisse du revenu qui résulte du chômage.

La couverture d'un nouveau régime

Le Québec propose de couvrir toutes les femmes qui ont gagné au moins 2 000\$ au cours de l'année précédant le congé ainsi que les travailleuses autonomes. Il y a des problèmes avec ces deux propositions. Dans le cas d'une femme qui a gagné 2 000\$ (disons qu'elle a travaillé 10 semaines à temps partiel gagnant 200\$ par semaine), le montant qu'elle recevra sera plutôt minime. Aura-t-elle droit à 18 semaines de prestations pour 10 semaines de travail? Et le montant qu'elle recevra par semaine sera de 140\$ seulement. Il faudrait plutôt prévoir une allocation minimum pour toutes les femmes enceintes indépendamment de leur revenu de travail, ce que nous discuterons dans la prochaine section.

Quant aux travailleuses autonomes, le problème c'est qu'il faudrait faire cotiser toutes les personnes à leur compte même si la probabilité qu'elles prennent un congé de maternité (les hommes) ou un congé parental (les hommes et les femmes plus âgés) est nulle. De plus, ces personnes auraient à payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé. Dans les pays européens, il y a un seul régime d'assurance sociale qui couvre l'ensemble des risques (chômage, invalidité, maladie, accidents de travail, maternité et parentalité, retraite, etc.). Les personnes qui ont peu de chances de recevoir des prestations parentales sont plus à risque pour la maladie, l'invalidité ou la retraite. Il y a donc une solidarité sociale face à l'ensemble des risques inhérents à une économie moderne et les cotisations et prestations s'équilibrent au cours du cycle de la vie. Au Canada, à cause de la double juridiction fédérale-provinciale et des événements historiques particuliers (amendement constitutionnel pour permettre au gouvernement fédéral d'établir une caisse d'assurance-chômage, par exemple), nos régimes d'assurance sociale sont morcelés.

Une solution serait de transférer la couverture parentale au Régime des rentes du Québec dans un cas et au Régime des pensions du Canada pour les autres provinces et territoires. Ceci permettrait de combiner les «risques» parentaux avec ceux liés à la retraite, l'invalidité et le décès dans un régime auquel les travailleuses et travailleurs autonomes cotisent déjà. Il permettrait également au Québec de développer son propre régime, indépendamment de celui du reste du Canada, puisqu'il a des visées différentes. Une autre solution serait de rendre les autonomes admissibles aux prestations de maladie également, ce qui donnerait aux personnes qui ne prendront probablement jamais un congé parental quelque chose en échange de leurs cotisations.²⁴ Si, finalement, la parentalité reste au fédéral, ce serait à l'intérieur du régime d'assurance-emploi. Dans le cas où Québec obtienne raison, les argents reliés à cet aspect de l'assurance-emploi devraient être transférés

²⁴ On exclut les travailleuses et travailleurs autonomes du volet chômage de l'assurance-emploi à cause de ce que les économistes appellent le «risque moral». Les travailleurs autonomes sont, en principe, leurs propres employeurs et peuvent donc décider si, oui ou non, ils vont travailler. Évidemment, ce n'est que partiellement vrai parce qu'ils dépendent de clients extérieurs pour obtenir des contrats, mais nous ne contesterons pas cet aspect de l'assurance-chômage ici. Notons, toutefois, que dans le cas d'une femme qui travaille dans une entreprise non-incorporée appartenant à son conjoint (ou incorporée mais dont 40% ou plus des actions appartiennent à son conjoint ou à elle-même) et ayant le statut de salariée, il y a un vieux litige concernant son admissibilité. En principe, une telle femme est admissible si elle peut démontrer que l'emploi qu'elle occupe pourrait être occupé par une personne non parentée dans les mêmes conditions et que la mise à pied aurait eu lieu de la même façon. En pratique, son droit est très rarement reconnu.

en même temps. Finalement, on pourrait combiner les deux solutions et intégrer l'assurance-parentale et l'assurance-maladie aux régimes publics de retraite.

RECOMMANDATION 11: Que le nouveau régime d'assurance parentale couvre toute travailleuse et tout travailleur, ainsi que tout travailleuse ou travailleur autonome, qui a gagné au moins 2 000\$ au cours de l'année précédant le début du congé. Que l'on élabore des nouvelles modalités afin de rendre plus cohérents nos régimes d'assurance sociale, tout en respectant la juridiction du Québec.

Le maximum des gains assurables

Actuellement, le maximum des gains assurables (MGA) est de 39 000\$ à l'assurance-emploi, alors que Québec propose de fixer le MGA pour l'assurance-parentale à 52 500\$ (en l'an 2002), ce qui correspond au MGA du régime d'assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles et du régime d'assurance-automobile. Rappelons que le maximum des gains assurables à l'assurance-emploi a été réduit de 42 380\$ en 1995 à 39 000\$ en 1996 et a été gelé pendant 5 ans comme façon d'affaiblir ce régime d'assurance public.

Il n'y a pas de raison pour limiter la protection du salaire des travailleuses et travailleurs à salaire moyen dans le cadre d'un régime d'assurance dont l'objectif est de maintenir le niveau de vie lorsque la personne ne peut pas travailler temporairement. D'abord, c'est une façon de renforcer la solidarité sociale en incluant ces personnes dans le projet commun. Par ailleurs, c'est une façon de mieux financer le régime puisque les gens à haut revenu (hommes et femmes plus âgées) risquent de recevoir une part moins grande des bénéfices. À terme, les gens paieront plus tard pour des prestations de maternité et parentales qu'ils ou elles auraient reçu dans la vingtaine ou la trentaine.

RECOMMANDATION 12: Que le maximum des gains assurables soit de 52 500\$ (ou le même montant que celui de l'assurance pour les accidents et maladies du travail du Québec au moment de l'instauration du régime d'assurance-parentale).

Des mesures pour les femmes qui ne sont pas sur le marché du travail

Il est difficile, dans le cadre d'un régime d'assurance de fournir des prestations aux personnes qui n'y ont pas cotisé, d'une part, parce que la logique du régime est de remplacer le revenu perdu lorsque la personne cesse de travailler temporairement et, d'autre part, parce que le régime doit s'autofinancer.

Cependant, nous avons constaté que beaucoup de femmes qui accouchent ont un attachement important au marché du travail, mais ne sont pas admissibles aux prestations de maternité pour des raisons en dehors de leur contrôle. Certaines sont des étudiantes qui n'ont pas travaillé ou qui n'ont pas travaillé assez longtemps. D'autres sont des chômeuses ou des femmes qui ont dû arrêter de travailler en raison de complications médicales pendant leur grossesse. D'autres sont des mères de famille qui ont déjà plusieurs enfants à la maison.

Des centaines d'études ont documenté le fait que les femmes qui ont des enfants travaillent aussi fort, sinon plus fort, que les hommes et cela, qu'elles participent au marché du travail ou non.²⁵ Au Québec, en 1992, les femmes sans emploi avec un conjoint et un enfant de moins de 5 ans consacraient 59,3 heures par semaine aux travaux ménagers (incluant les achats et les services) et aux soins aux membres du ménage. Les femmes dans la même situation mais dont les enfants avaient entre 5 et 19 ans y consacraient 42,6 heures par semaine et les femmes avec au moins un jeune enfant mais exerçant un emploi comptaient 36,8 heures. Les hommes ayant une conjointe et des enfants de moins de 5 ans consacraient 22,8 heures à ces tâches si leur conjointe n'avait pas d'emploi et seulement 1,1 heure de plus si leur femme avait un emploi.²⁶

Statistique Canada (1995, p. 51) estime qu'en 1992, une femme avec enfants et n'exerçant pas un emploi contribuait entre 24 351\$ et 30 025\$ par année à la production nationale. Si on avait comptabilisé le travail ménager (celui de l'ensemble des hommes et des femmes) dans le PIB, celui-ci aurait été supérieur d'un ratio qui varie entre 43,0% et 61,8% selon la méthode utilisée (Statistique Canada, 1995, p. 49).

Pourtant les femmes qui restent au foyer pour s'occuper de leur enfants, comme Lynda, sacrifient un revenu personnel important non seulement au moment où elles sont au foyer, mais tout au long de leur vie, y inclus à la retraite. Pourtant, sans ce travail, sans ces femmes dévouées qui assurent les soins et l'éducation à la génération future, le Canada n'aurait pas d'avenir. Il n'y aurait personne pour produire les biens et services lorsque les gens qui travaillent actuellement prennent leur retraite.

Plusieurs pays européens, notamment la Suède, la Finlande et l'Allemagne, offrent une allocation de base (360\$ par mois pendant un maximum de 15 mois en Suède) à l'ensemble des femmes qui accouchent (Marshall, 1999; Institut suédois, 1997). Il y a donc des précédents et nous croyons que le Canada est suffisamment riche pour offrir des prestations de maternité à toutes les femmes qui accouchent (ou des parents qui adoptent). Il serait normal, toutefois, de financer ces prestations à partir des fonds généraux plutôt qu'à partir d'une caisse d'assurance dédiée.

Une autre façon de régler ce problème serait de réinstaurer une allocation de naissance ou de commencer à payer des allocations familiales pendant la grossesse. Cependant, de telles allocations visent à couvrir les besoins essentiels des enfants, plutôt que le manque à gagner des femmes, et la logique voudrait qu'elles soient payées à l'ensemble des mères, et pas seulement à celles qui ne sont pas admissibles à l'assurance-parentale.

²⁵ À titre d'exemple, signalons qu'une étude effectuée par Statistique Canada (1995) sur le *Travail non rémunéré des ménages: mesure et évaluation*, à partir de l'Enquête sociale générale de 1992, comprend une bibliographie de 17 pages sur le sujet. De même, il y a un tel intérêt au niveau international pour la question de la contribution du travail ménager non rémunéré à la production nationale que l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a créé un «Household Production Network» (Statistique Canada, 1994), et Statistique Canada a été l'hôte d'une conférence internationale sur la question en 1993. De même, les Nations unies (1992) a publié des données comparatives, y inclus pour plusieurs pays en voie de développement.

²⁶ Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec, site www.stat.gouv.qc.ca/donstat/indmem/emploi_temps/trav_domestiq/tableau20.htm. Ces données sont tirées de l'Enquête sociale générale 1992 effectuée par Statistique Canada.

Un remède partiel à ce problème serait d'améliorer le régime de la sécurité du revenu (l'aide sociale) dans le cas des femmes enceintes de 20 semaines (ou moins lorsqu'il y a des complications médicales) et des mères ayant des enfants de moins d'un an. Ces femmes ne sont pas en mesure de travailler et il est tout à fait injuste de leur donner un revenu qui est insuffisant pour couvrir l'ensemble des besoins essentiels reconnus par le gouvernement lui-même. C'est aussi une très mauvaise politique à l'égard des enfants qui risque de causer des problèmes de santé à long terme. Il faudrait aussi trouver des mesures qui permettraient aux mères monoparentales de mieux gagner leur vie en travaillant à temps partiel lorsque les enfants sont d'âge préscolaire.

RECOMMANDATION 13: Que les gouvernements instaurent des prestations de maternité et parentales minimums de 100\$ par semaine (environ 106\$ en l'an 2001) pour tous les nouveaux parents pendant 52 semaines. Ce montant devrait être indexé au coût de la vie et révisé vers le haut périodiquement.

RECOMMANDATION 14: Que les femmes admissibles à l'aide sociale reçoivent le barème de soutien financier entre le 20^{ème} semaine de grossesse et jusqu'à ce que leur plus jeune enfant ait atteint l'âge de 2 ans. Ce barème devrait également être versé aux femmes enceintes de moins de 20 semaines dans le cas où elles ne sont pas aptes au travail. Le programme APPORT devrait être renforcé afin d'améliorer le revenu des parents travaillant à temps partiel ou à faible salaire.

RECOMMANDATION 15: Que le programme de prêts-bourses soit révisé de façon à assurer au moins l'équivalent du barème de soutien financier du régime d'aide sociale (en plus des frais liés aux études) à tous les étudiantes et étudiants ayant des enfants d'âge préscolaire. Les frais de garde devraient être pleinement couverts et les monoparentales ou monoparentaux avec des jeunes enfants et étudiant à temps partiel devraient être admissibles à ces programmes.

6.4 L'effet de nos recommandations sur le revenu des femmes types

Le tableau 6.3 indique les effets de nos propositions sur le revenu de Nathalie, notre femme de référence, de Johanne, travailleuse ayant un revenu plus élevé, de Marie, travailleuse à temps partiel, de Renée, travailleuse autonome et de Francine et David, parents adoptifs.²⁷

Comme on peut le constater, les avantages découlant de nos propositions seraient substantiels. **Nathalie, la femme de référence, gagne 6 490 \$.** Pour un congé de 52 semaines, ses pertes seraient du même ordre de ce qu'elle a actuellement avec un congé de 27 semaines. Parmi les 5 cas montrés dans le tableau 6.2, **Johanne a les plus grands gains (8 897 \$),** puisqu'elle a le salaire le plus élevé et que ses pertes résultant d'un congé de 52 semaines sous le régime actuel sont les plus élevés aussi.

²⁷ Nous avons calculé ces cas seulement afin de ne pas alourdir le texte. La situation de Lynda est la même que celle de Nathalie, la première année. Le cas de Teresa lui ressemble aussi et le cas d'Hélène et André ressemble à ceux de Francine et David ou de Johanne. Nous discutons plus loin de la situation de Catherine.

Elle serait toujours couverte par les clauses du secteur public et les premières 20 semaines de son congé seraient indemnisées à 93%.

Marie, qui n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi actuellement pourrait se permettre de prendre un congé de 48 semaines (+ 4 pour son mari) puisque le couple ne sacrifierait que 1 682\$ au lieu de 4 627\$.

Dans le régime actuel, **Renée** ne peut se permettre de prendre que quelques semaines. Selon le tableau, ses pertes semblent aussi importantes que dans la situation actuelle, mais il s'agit de pertes pour une période de 52 semaines. **Ses gains sont plutôt au niveau du droit de prendre réellement un congé que du côté financier.**

Quant à **Francine et David, les parents adoptifs de référence**, ils gagnent à la fois au niveau financier (réduction des pertes de 2 204 \$ ou de 2 866 \$ selon que Francine prenne le plus gros du congé ou que David le prenne) et au niveau de la durée du congé puisque celle-ci passerait de 26 à 34 semaines.

Le nouveau régime d'assurance-parentale n'aiderait pas Catherine, notre étudiante monoparentale, parce que ses gains étant faibles, même avec un taux de remplacement de 80% ou 100%, l'assurance-parentale ne fournirait pas un revenu suffisant pour vivre. Les prestations minimales prévues ne seraient pas suffisantes non plus. Elle aurait donc besoin de recourir à l'aide sociale pendant la période périnatale et de retourner aux prêts-bourses par la suite. Toutefois, en vertu de la recommandation 14, son revenu annuel pour vivre (c'est-à-dire en sus des frais liés aux études et à la garde de son enfant) serait de 13 621 \$ au lieu de 12 529 \$, représentant un gain de 1 092 \$.

Le tableau permet de voir également que les propositions auraient pour effet d'équilibrer un peu mieux les pertes entre les hommes et les femmes. D'une part, les hommes subiraient des pertes directes, plutôt modestes, parce qu'on suppose qu'ils prendraient au moins 5 semaines de congé parental. D'autre part, parce que le revenu familial baisserait beaucoup moins lorsque la femme est en congé, les hommes n'auraient pas de grands gains au niveau fiscal. **En d'autres mots, le régime proposé vise à maintenir directement le revenu des femmes qui prennent un congé, au lieu de compenser leurs maris.** On voit également, que dans le cas de Francine et David, l'écart n'est que de quelques centaines de dollars selon que Francine prenne le plus gros du congé ou que David le prenne. Un tel système vise également à encourager les hommes à s'impliquer auprès de leurs enfants.

6.5 Un mot final

Le processus de la maternité implique différentes étapes soit: faire un enfant, le porter, le mettre au monde et finalement l'allaiter. Aujourd'hui, les régimes d'assurance parentale fournissent un revenu pour environ la moitié des femmes pendant six mois à la fin de la grossesse et après l'accouchement. Si le gouvernement du Québec adoptait nos recommandations, les femmes du Québec seraient enfin capables de vivre leur maternité et d'allaiter leurs enfants sans trop de pertes financières. Chacune des parties de la maternité est essentielle: la boucle est bouclée avec l'allaitement.

Comparaison internationale des congés de maternité

À l'instar de la plupart des autres pays industrialisés, le Canada s'est doté de programmes de congés de maternité et parentaux payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les programmes canadiens sont plus généreux que ceux des États-Unis et du Royaume-Uni, le premier n'offrant pas de programmes de congé payé et le second n'offrant pas de programmes de congé parental payé.

Néanmoins, le Canada accorde une indemnité de remplacement du revenu relativement faible (55 %) et un congé d'une durée maximale plus courte (25 semaines) que la plupart des autres autorités considérées. En outre, contrairement à la Finlande, à l'Allemagne et à la Suède, le Canada n'accorde de congé payé qu'aux parents qui ont une expérience récente sur le marché du travail.

Programmes publics de quelques autorités relatifs aux congés parentaux, de maternité et de paternité payés

	Canada	Belgique	Royaume-Uni	Finlande	France	Allemagne	Suède	États-Unis
Congé de maternité								
Admissibilité	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Universel	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Sous la catégorie congé parental, sauf en cas de maladie	na
Durée	15 semaines	14 semaines	18 semaines	18 semaines	16 ou 26 semaines*	14 semaines	Jusqu'à 15 semaines de congé de maladie	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	75 % à 80 % des gains antérieurs	90 % des gains antérieurs pendant 6 semaines, puis taux fixe	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	84 % des gains antérieurs	100 % des gains antérieurs	De 80 % à 90 % des gains antérieurs	na
Congé de paternité								
Admissibilité	na	na	na	Universel	na	na	Universel	na
Durée	na	na	na	De 1 à 2 semaines	na	na	10 jours	na
Indemnité	na	na	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	na	na	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na
Congé parental								
Admissibilité	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur et cotisations	Les deux parents, emploi antérieur	na	L'un ou l'autre parent, universel	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur	Les deux parents, universel	L'un ou l'autre parent, universel	na
Durée	10 semaines	De 6 à 12 mois	na	6 mois	24 mois	24 mois	15 mois	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	18 % des gains moyens de la main-d'œuvre	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	46 % du taux de base pour 9 mois**	Environ 15 % des gains médians de la main-d'œuvre	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1995

* 16 semaines pour celles qui ont moins de 3 enfants et 26 semaines pour celles qui ont 3 enfants et plus.

** Par la suite, selon les critères du revenu.

na ne s'applique pas

TABLEAU 6.2: RÉSUMÉ DES PARAMÈTRES DU RÉGIME ACTUEL D'ASSURANCE PARENTALE ET COMPARAISON AVEC DIVERSES PROPOSITIONS

	Régime actuel	Propositions du Québec		Proposition fédérale	Propositions du présent rapport
		1997	1999		
DURÉE DES PRESTATIONS					
Prestations maternité	2 sem. carence 15 semaines	18 semaines	18 semaines	? même qu'aujourd'hui	18 semaines
Prestations parentales (mère ou père)	10 semaines ^a	7 semaines	7 semaines	? 35 semaines ^a	29 semaines
Prestations paternité	aucune	5 semaines	5 semaines	???	5 semaines ^b
Résumé: mère père carence	17-27 semaines 0-12 semaines 2 à 4 semaines	18-25 semaines 5-12 semaines aucune	18-25 semaines 5-12 semaines aucune	? 17-52 semaines ? 0-35 semaines ? 2 à 4 semaines	18-47 semaines ^b 5-34 semaines aucune
3 ^e enfant et plus	rien	26 semaines à 100\$	26 semaines à 100\$	rien	26 semaines à 100\$ indexés ^c
Congé de naissance ou d'adoption ^d	5 jours dont 2 rémunérés	même que maintenant	même que maintenant	relève du Québec	10 jours rémunérés ^e

Notes: a) Si le père prend une partie ou la totalité de ces semaines, il doit subir deux semaines additionnelles de carence.

b) S'il n'y a pas de père la mère devrait avoir le droit de prendre ces 5 semaines ou de les transférer à une personne de son choix, la grand-mère de l'enfant, par exemple.

c) Cette proposition a été faite pour l'année 1998. Tout comme le maximum des gains assurables, le montant de 100\$ devrait être ajusté pour la hausse du coût de la vie entre 1998 et l'entrée en vigueur d'un nouveau régime et indexé chaque année par la suite.

d) Actuellement, ces journées sont accordées à la mère et au père au moment où l'enfant est né ou arrive à la maison.

e) S'il n'y a pas de père, la mère devrait pouvoir transférer les journées réservées pour le père à une personne de son choix.

TABLEAU 6.2 (suite)

	Régime actuel	Propositions du Québec		Proposition fédérale	Propositions du présent rapport
		1997	1999		
Taux de remplacement du revenu	moins de 55% du salaire brut imposable	75% du revenu net non imposable	70% du revenu brut imposable	? 55% du revenu brut imposable	70% du revenu brut imposable - 90% ^a éventuellement
Pour faibles revenus	jusqu'à 80% du salaire ^a	muet	mesure à venir	jusqu'à 80%	jusqu'à 80% ^a
Critère d'admissibilité	700 heures d'emploi assurable depuis un an	avoir gagné 2000\$ depuis un an	avoir gagné 2000\$ depuis un an	???	avoir gagné 2 000\$ depuis un an
Nouvelle couverture	autonomes exclues	autonomes incluses	autonomes incluses	???	autonomes incluses
Max. des gains assurables	39 000\$	49 000\$ (an 1998)	52 500\$ (an 2002)	39 000\$	52 500\$
Femmes non admissibles et à faible revenu	rien	rien	rien	rien	52 semaines à 100\$ indexés

Note: a) Actuellement les familles à faible revenu reçoivent un supplément égal à la valeur de leur prestation fédérale pour enfant, ce qui peut porter le taux de remplacement à 80% dans quelques rares cas, surtout des familles monoparentales. En plus d'une telle mesure, nous proposons une prestation minimum de 100\$ par semaine, ce qui toucherait surtout des femmes qui ont travaillé à temps partiel et qui ont gagné moins que 143\$ par semaine (\$ de 1998). Pour les monoparentales à faible revenu, il faudrait toutefois prévoir des meilleurs programmes d'aide sociale. Il faudrait aussi améliorer le programme de prêts-bourses pour toutes les mères étudiantes.

TABLEAU 6.3: EFFETS DE NOS PROPOSITIONS SUR LE REVENU ET LES PERTES AU COURS DE LA PÉRIODE PÉRinataLE POUR 5 COUPLES, QUÉBEC, FISCALITÉ DE 1999

	Nathalie femme de référence 52 semaines ^a	Johanne salaire plus élevé 52 semaines ^a	Marie travailleuse à temps partiel 52 semaines ^a	Renée travailleuse autonome 52 semaines ^a	Francine et David - adoption	
					Francine 29 sem David 5 sem.	David 29 sem Francine 5 sem
Salaire de départ	25 000	40 890	10 233	15 500	25 000	35 000
Pertes (gains) pendant la période périnatale selon le régime actuel						
femme	10 919	12 423	6 728	1 721 ^b	4 696 ^c	(430)
homme	(940)	0	(2 102)	(303)	(210)	5 737 ^d
famille	9 979	12 423	4 627	1 418	4 486	5 307
Pertes (gains) pendant la période périnatale si on adoptait les recommandations énumérées ici						
femme	3 106	2 358	1 622	1 438	1 899	185
homme	384	1 168	61	46	384	2 256
famille	3 489	3 526	1 682	1 484	2 282	2 441
Diminution des pertes au cours de la période périnatale si on adoptait nos recommandations						
femme	7 813	10 065	5 106	283 ^b	2 797	
famille	6 490	8 897	2 945	(66)	2 204	2 866
homme						3 481

- Notes: a) Dans ces cas, nous avons présumé que les mères prennent 47 semaines de congé et les pères 5 dans le nouveau régime. Dans l'ancien régime, les mères prenaient les 52 semaines.
- b) Selon les calculs originaux, Renée a pris seulement 2 semaines de congé à temps plein et plusieurs semaines à temps partiel. Dans le cadre du nouveau régime, ses pertes sont du même ordre mais elle et son conjoint ont pris 52 semaines de congé.
- c) Selon les calculs originaux, Francine a pris un congé de 26 semaines. Dans le nouveau régime, elle et David partagent un congé de 34 semaines.
- d) Selon les calculs originaux, David a pris un congé de 26 semaines. Dans le nouveau régime, le couple prend 34 semaines.

BIBLIOGRAPHIE

- Akyeampong, Ernest. 1998. «Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes» *L'emploi et le revenu en perspective*, Hiver, Statistique Canada no. de catalogue 75-001-XPF, p. 33-47.
- Bulletin SSQ sur les lois sociales 1997*. (1997) Sainte-Foy, Québec. SSQ-Vie.
- CANSIM, Matrices de données de Statistique Canada.
Matrice 3460, Québec Caractéristiques de la population active, mensuellement à partir de janvier 1976, non désaisonnalisé.
- Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement. (CINBIOSE). 1995. *Quand le travail «léger» pèse lourd, Vers une nouvelle approche en prévention dans les emplois des femmes*, préparé par Karen Messing. Université du Québec à Montréal.
- Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). 1994. *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger, Guide de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Québec, Gouvernement du Québec.
- _____. 1998a. *Rapport d'activités 1997*. Québec: Gouvernement du Québec.
- _____. 1998b. *Table des indemnités de remplacement du revenu, Janvier 1999*. Québec. Gouvernement du Québec.
- Commission des normes du travail. 1997. *CNT Des statistiques en évolution*, Québec.
- Conseil de la famille et de l'enfance. 1999. *Un portrait statistique des familles et des enfants du Québec*, Ministère de la famille et de l'enfance et Bureau de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.
- Conseil du statut de la femme. 1995. *Les Québécoises déchiffrées: portrait statistique* Les Publications du Québec.
- Cornellier, Manon. 1999. «Des congés parentaux d'un an, Ottawa entend assouplir et élargir le programme d'assurance-emploi». *Le Devoir*, 14 octobre, p. A1.
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 1997. *Assurance-emploi, Prestations de maternité, parentales et de maladie*. Ottawa: Gouvernement du Canada.
- Duchesne, Louis. 1998. *La situation démographique au Québec édition 1998*, Bureau de la statistique du Québec. Québec: Les Publications du Québec.
- Gouvernement du Québec. 1997a. *Les enfants au coeur de nos choix, Nouvelles dispositions de la politique familiale*. Les Publications du Québec.

- Gouvernement du Québec. 1997b. *Priorités nationales de santé publique 1997-2002*.
- Institut suédois. 1997. «L'accueil de l'enfance», Février. Disponible au site www.si.se
- Jackson, Chris. 1996. «Mesure et évaluation du travail non rémunéré des ménages», *Tendances sociales canadiennes*, automne, Statistique Canada.
- Klerman, Jacob Alex et Arleen Leibowitz. 1994. *Employment Continuity Among New Mothers*, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Report: NLS 95-22.
- Lepage, M-C. et G. Moisan. 1998. *Étude sur l'alimentation des nourrissons chez les primipares du Québec*. Direction de la santé publique du Québec.
- Marshall, Katherine. 1994. «Concilier le travail et la famille», *Le Revenu et l'emploi en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, printemps, p. 31-36.
- Marshall, Katherine. 1999. «L'emploi après la naissance d'un enfant». *Le Revenu et l'emploi en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, automne, p. 20-28
- Ministère de l'Éducation. 1999. *Le programme des prêts et bourses, Une aide à votre portée 1999-2000*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Ministère du Conseil exécutif. 1997. *Les enfants au coeur de nos choix, Nouvelles dispositions de la politique familiale*, Gouvernement du Québec.
- Nations Unies. 1992. *Les femmes dans le monde 1970-1990, Des chiffres et des idées, Statistiques et indicateurs économiques*. Série K n° 8. New York.
- Ontario Ministry of Labour. 1999. «Pregnancy Leave» tiré du site web: www.gov.on.ca/LAB/es/pregnanc.htm, le 10 octobre.
- Presse canadienne. 1999. «Plaidoyer pour l'allaitement», *Le Devoir*, le 5 novembre, p. A12.
- Statistique Canada. 1994. *Conférence internationale sur la mesure et l'évaluation du travail non rémunéré: actes de la conférence*, Ottawa: Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, n° 89-532F au catalogue.
- Statistique Canada. 1995. *Travail non rémunéré des ménages: mesure et évaluation*. Ottawa, Ministre de l'Industrie. No. 13-603F, n° 3 au catalogue.
- Travail Canada. 1991. *La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes, Un document de référence*, préparé par Karen Messing pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Ottawa.
- Therrien, Rita et Louise Coulombe-Joly. 1984. *Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer*. Montréal: Boréal Express.

UNICEF. 1990. «Déclaration d'Innocenti sur la protection, l'encouragement et le soutien de l'allaitement maternel», New York, UNICEF, Section Nutrition.

Vandelac, Louise et France Tissot. 1999. *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*, Rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux. Service de la Condition Féminine de la FTQ, CINBIOSE-UQAM.

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE SUR LE COÛT DE LA MATERNITÉ

Le regroupement Naissance Renaissance travaille présentement sur un projet «maternité et travail : vers la reconnaissance économique de l'engagement de la mère pendant la période périnatale». Nous sommes présentement à l'étape recherche avec des chercheures de l'Université du Québec à Montréal.

Vous trouverez plus bas un questionnaire que nous vous demandons de faire circuler à un plus grand nombre de femmes possible. Ces femmes doivent avoir un enfant âgé entre un et six ans. De plus, pour répondre, ces mères devront pouvoir se replonger dans la situation qu'elles vivaient avant, pendant et après leur dernière grossesse complétée.

Questionnaire dans le cadre du projet:

«vers la reconnaissance économique de l'engagement de la mère pendant la période périnatale».

Les réponses données servent à identifier des portraits-types afin de mieux mesurer la valeur économique du travail effectué par la femme dans la période périnatale. Par conséquent, nous ne sommes pas intéressés aux réponses individuelles et celles-ci demeurent entièrement confidentielles.

Votre portrait socio-économique immédiatement avant votre dernière grossesse complétée

1. Dans quel groupe d'âge étiez-vous ?

moins de 20 ans

25 ans à 34 ans

20 ans à 25 ans

35 ans et plus

2. Quel était votre statut familial ?

célibataire

conjointe de fait ou mariée

séparée ou divorcée

3. Quel était votre dernière année de scolarité ou votre dernier diplôme obtenu ?

Études secondaires non-complétées

Diplôme d'études secondaires

Études collégiales professionnelles non-complétées

Études collégiales professionnelles complétées

Études collégiales générales non-complétées

Études collégiales générales complétées

Scolarité universitaire de premier cycle non-complétée

Diplômée du baccalauréat

Certificat

Études universitaires de deuxième cycle non-complétées

Études universitaires de deuxième cycle complétées

4. Étiez-vous étudiante ?

oui

non

Si «oui» étiez-vous aux études :

à temps plein

à temps partiel

5. Aviez-vous un travail rémunéré ?

oui

non

Si «oui» quel était votre fonction, métier ou profession ?

Si vous avez répondu «non» à cette question passez directement à la question 12, sinon passez à la question suivante.

6. Quel type de travailleuse étiez-vous ?

salariée

autonome

Si vous avez répondu «salariée» passez à la question suivante, sinon passez à la question 11.

7. Votre emploi rémunéré était-il...
à temps plein ?
à temps partiel ?

Si vous avez répondu «temps partiel» précisez le nombres d'heures que vous travailliez par semaine: _____

8. Quel était votre statut ?
temporaire ou contractuel
permanent
saisonnier

9. Étiez-vous syndiquée ?
oui non

10. Depuis combien de temps travailliez-vous pour le même employeur ?
moins d'un an
entre 1an et 5 ans
plus de 5 ans

11. Vos revenus personnels bruts de travail se situaient dans quelle fourchette ?
- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| moins de 10,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 25,000 – 30,000 \$ | <input type="checkbox"/> |
| 10,000 – 15,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 30,000 – 35,000 \$ | <input type="checkbox"/> |
| 15,000 – 20,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 35,000 – 40,000 \$ | <input type="checkbox"/> |
| 20,000 – 25,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 40,000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> |

12. Dans quelle fourchette était votre revenu familial?
- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| moins de 10,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 45,000 – 60,000 \$ | <input type="checkbox"/> |
| 10,000 – 20,000 \$ | <input type="checkbox"/> | 60,000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> |
| 20,000 – 30,000 \$ | <input type="checkbox"/> | | |
| 30,000 – 45,000 \$ | <input type="checkbox"/> | | |

Votre expérience périnatale

13. Pendant votre grossesse avez-vous dû prendre un «retrait préventif» ?

oui non

Si vous avez répondu «non» passez à la question 18.

14. Si vous avez répondu «oui» à la question précédente, nous aimerions savoir si ce retrait était lié :

à des complications médicales en raison de votre grossesse

aux facteurs de risque de votre environnement de travail

15. Pendant combien de semaines dans chacun des trimestres suivants a duré votre «retrait préventif» ?

premier trimestre _____

deuxième trimestre _____

troisième trimestre _____

16. Avez-vous bénéficié d'allocations de la CSST pendant votre retrait préventif ?

oui non

17. Si vous avez répondu «oui», pendant combien de semaines avez-vous reçu ces allocations ? _____

18. Votre dernier enfant (âgé entre 1 et 6 ans) est-il:

votre premier

votre deuxième

votre troisième

si plus que le troisième, précisez son rang: _____

19. Est-ce que vous l'avez allaité ?

oui non

Si «oui», pendant combien de temps ? _____

20. L'allaitez-vous encore ?
 oui non
21. Votre congé de maternité a commencé _____ semaines avant votre accouchement et a pris fin _____ semaines après votre accouchement (ne pas compter les semaines de retrait préventif).
22. Avez-vous bénéficié d'allocations de maternité en vertu du programme d'assurance-emploi ?
 oui non
23. Si vous avez répondu «oui» à la question précédente, nous aimerions savoir pendant combien de semaines avez-vous bénéficié de ces allocations ? (soustraire le délai de carence) _____
24. Avez-vous bénéficié d'allocations de maternité de la part de votre employeur ?
 oui non

Si vous avez répondu «non», passez à la question 27.

25. Pendant combien de semaines avez vous bénéficié des allocations de maternité de la part de votre employeur ? _____
26. Pouvez-vous nous dire en vertu de quelle clause ces allocations de maternité s'appliquaient:
- | | | | |
|----------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| secteur privé | <input type="checkbox"/> | parapublic | <input type="checkbox"/> |
| secteur public | <input type="checkbox"/> | communautaire | <input type="checkbox"/> |

Pouvez-vous nous décrire les modalités de la prestation ?.....

27. Nous aimerions savoir si vous avez eu à recourir aux types de revenus suivants :
- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| prestations d'aide sociale | <input type="checkbox"/> | économies personnelles | <input type="checkbox"/> |
| prêts et bourses étudiants | <input type="checkbox"/> | revenu du conjoint | <input type="checkbox"/> |

Si autre, précisez:

Votre expérience immédiatement après votre congé de maternité

28 Après votre congé de maternité avez-vous pu réintégrer:

- le même poste un poste supérieur sans-emploi
un poste similaire avec le même salaire
un poste inférieur avec diminution de salaire

Si vous avez répondu «poste inférieur avec diminution de salaire» ou «sans-emploi»,
pouvez-vous nous donner une estimation monétaire de la diminution de vos revenus
de travail pour un mois ? _____

29. Après votre congé de maternité, avez-vous recommencé à travailler le même nombre
d'heures ?

- le même temps plein
plus d'heures qu'avant spécifiez : _____
le même temps partiel
moins d'heures qu'avant spécifiez : _____

Nous vous remercions de votre participation à notre projet !

Veillez nous retourner le questionnaire complété avant le 5 avril 1999 à :

Naissance Renaissance
110, rue Ste-Thérèse, bureau 201
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : (514) 392-0308
Télécopieur : (514) 392-9060

Réalisation :
Regroupement
Naissance-Renaissance

110, rue Ste-Thérèse
bureau 201
Montréal
[Québec]
H2Y 1E6

Téléphone :
[514] 392-0308

Télécopieur :
[514] 392-9060

Courriel :
rnr@cam.org

Les points de vue
exprimés ici sont
uniquement ceux
des auteures et ne
représentent pas
nécessairement la
politique officielle
de Condition
féminine Canada.

Ce document a
été réalisé grâce
à une subvention
du Programme
Promotion de la
femme, Condition
féminine Canada.



Naissance Renaissance
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS