



forum national

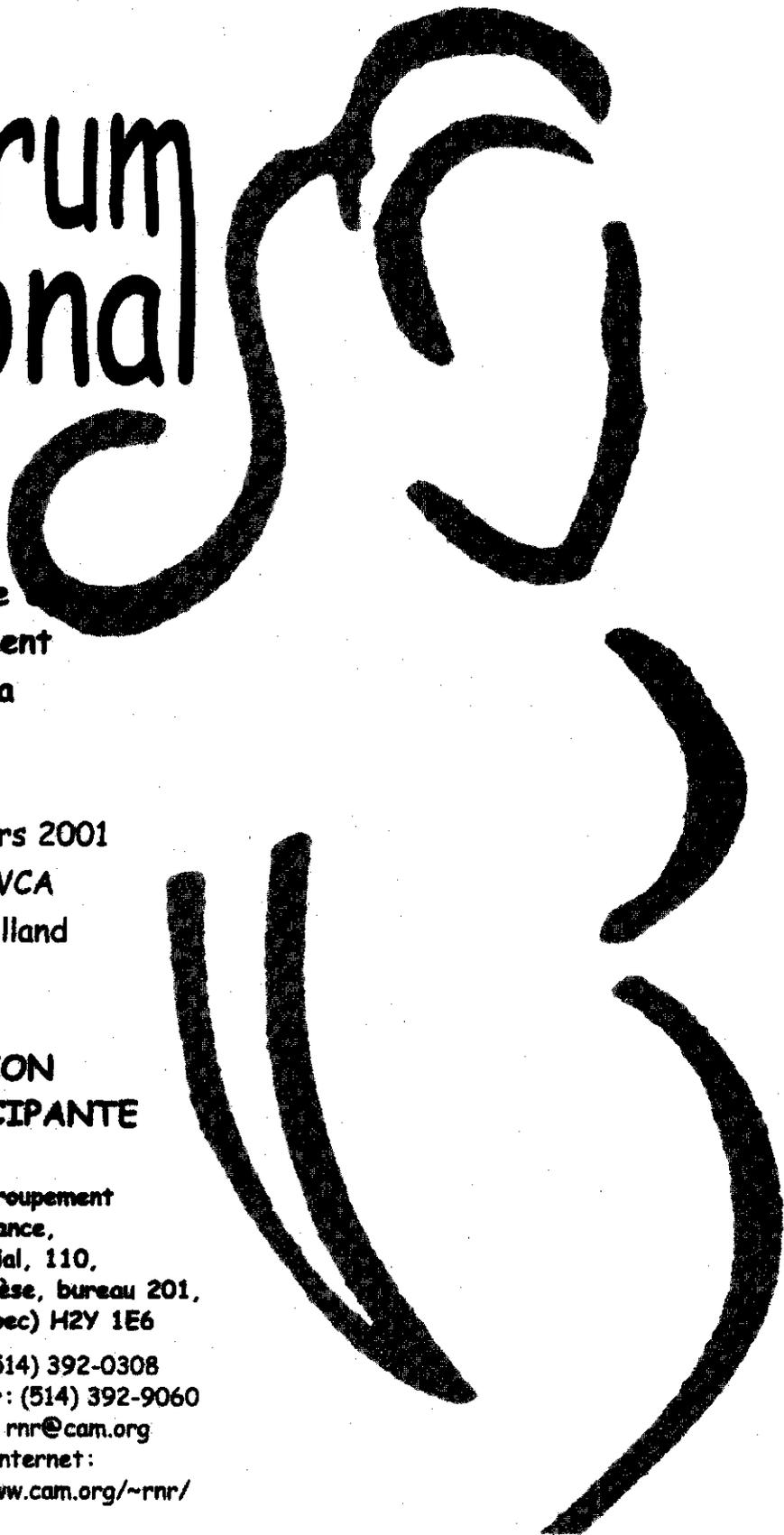
**Une invitation... vers
la reconnaissance sociale
économique de l'engagement
de la femme pendant la
période périnatale**

**les 26 et 27 mars 2001
à Québec au YWCA
855, Avenue Holland**

DOCUMENT D'INFORMATION DE LA PARTICIPANTE

**Préparé par le Regroupement
Naissance-Renaissance,
organisme provincial, 110,
rue Sainte-Thérèse, bureau 201,
Montréal (Québec) H2Y 1E6**

**Téléphone: (514) 392-0308
Télécopieur: (514) 392-9060
Courriel: rnr@cam.org
Site Internet:
www.cam.org/~rnr/**



INTRODUCTION

Ce document de préparation au Forum national a été conçu pour vous informer des points d'actualité qui touchent de près la question de la reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale. Bien que nous ayons tenté de regrouper une diversité d'informations sur la question, ce document ne représente pas de façon exhaustive l'ampleur des productions écrites et des actions sociales et politiques qui concernent cette grande question tentaculaire.

Afin de vous faciliter la lecture du document, celui-ci a été divisé en sept sections telles que voici :

- | | |
|-------------|--|
| Section I | Vers la reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale |
| Section II | Les actions sociales et politiques en cours |
| Section III | Les mesures fiscales et sociales |
| Section IV | L'assurance parentale |
| Section V | Le régime des rentes du Québec |
| Section VI | La conciliation études-maternité |
| Section VII | D'autres textes intéressants sur cette question |

SECTION I

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

Depuis vingt ans, le Regroupement Naissance-Renaissance (RNR) œuvre pour l'humanisation de la naissance et des services en périnatalité. De toutes les questions concernant la périnatalité (période qui s'étend du début de la grossesse jusqu'à la fin de la première année de vie de l'enfant), il en est une qui préoccupe particulièrement le Regroupement, celle du peu de reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant cette période. Grâce au soutien financier de Condition féminine Canada, le RNR réalise un projet en plusieurs étapes dont l'objectif principal est d'en arriver à proposer des recommandations et des stratégies d'action visant l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes qui vivent la période périnatale.

Tout d'abord, afin de documenter la question, une recherche en deux volets a été réalisée et publiée en novembre 1999. Le premier volet, intitulé *«Maternité et travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale»*, est une réalisation d'Anne Quéniart et Catherine Bourgault. Le deuxième volet, réalisé par Ruth Rose et Catia Corriveau-Dignard, s'intitule *«Le coût de la maternité des femmes du Québec»*. Par la suite, afin d'enrichir les résultats de la recherche et de prendre le pouls des réalités régionales, des consultations ont été menées dans l'ensemble du Québec.

Toujours dans le cadre de ce projet, une brochure visant à informer les travailleuses enceintes de leurs droits a été produite. Celle-ci est distribuée largement en particulier aux femmes enceintes qui ont suivi des rencontres prénatales.

Vous trouverez dans cette section, les résumés des recherches et des consultations ainsi que la brochure *Les droits de la travailleuse enceinte*.

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

RECHERCHE

Pour bien 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, une recherche en deux volets (social et économique) a été réalisée et publiée en novembre 1999¹

Volet social

De façon frappante, on constate que les femmes interrogées dans le cadre de cette recherche ont peu de connaissances de leurs droits et de la législation. Elles sont souvent seules à gérer responsabilités familiales et professionnelles qu'elles sont par ailleurs très peu portées à déléguer : on parle alors de phénomène d'internalisation. Elles jugent leur situation en emploi précaire et la plupart estiment qu'il n'y a toujours pas de reconnaissance sociale de la maternité. Leurs principales revendications vont dans le sens d'une saine gestion entre travail et enfant. De façon unanime, elles tiennent à ce que la société reconnaisse leur implication auprès de leur enfant comme étant non seulement nécessaire mais indispensable et que la périnatalité soit reconnue comme un temps de production sociale.

¹ Quéniart, A., Bourgault, C., « Maternité et Travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale ».

Rose, R., Corriveau-Didgnard, C., « Le coût de la maternité des femmes du Québec ».

Principales revendications :

- Meilleure accessibilité au régime d'assurance emploi ainsi qu'une augmentation des prestations jusqu'à 95 % du salaire.
- Une plus grande participation de l'employeur : compensation financière, retour progressif au travail, plus de postes partagés, plus de souplesse des horaires de travail.
- Plus de garderies en milieu de travail, horaires des garderies plus flexibles, réseau d'haltes-garderies et de haltes-répits.
- De meilleures réductions d'impôt à l'égard de la famille, augmentation des allocations familiales et reconnaissance des mères ou pères au foyer.
- Des ressources pour les travailleuses autonomes.

Volet économique

Dans le second volet de la recherche, on évalue le coût économique de la maternité pour les femmes. Les programmes publics de congés de maternité et parentaux sont examinés afin de mesurer l'ampleur des pertes financières encourues par les femmes qui accouchent ou adoptent un enfant. La moitié des femmes qui accouchent ne reçoit pas de prestations de l'assurance emploi. Un grand nombre de femmes, notamment celles qui sont au foyer pendant l'année qui précède l'accouchement, 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. Les portraits types de différents profils professionnels sont tracés permettant aux femmes de se situer d'après leur propre réalité économique et d'évaluer le coût de leur maternité selon le profil choisi. Les recommandations issues de cette recherche ont grandement inspiré les travaux pour le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale.

Les quinze recommandations :

- Que l'on instaure un congé de maternité de 18 semaines entièrement indemnisé, c'est-à-dire sans période de carence.
- 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.
- 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.
- Que l'on accorde un congé parental de 29 semaines aux parents biologiques qui pourrait être partagés 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.
- 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.
- 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, 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.

- 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.
- 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.
- Que le taux de remplacement du revenu pendant les congés de maternité, 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%.
- Que le taux de remplacement du revenu soit supérieur à 70 % dans le cas des familles à très faible revenu.
- Que le nouveau régime d'assurance parentale couvre toute travailleuse et tout travailleur, ainsi que toute 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.
- 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).

- Que les gouvernements instaurent des prestations de maternité et parentales minimum 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.
- Que les femmes admissibles à l'aide sociale reçoivent le barème de soutien financier entre la 20^{ième} 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.
- Que le programme de prêts et 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 toutes les étudiantes et tous les 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.

CONSULTATIONS RÉGIONALES

Le Regroupement Naissance-Renaissance a voulu soumettre les revendications et recommandations issues des deux volets de la recherche auprès des femmes de différentes régions du Québec pour, d'une part, enrichir les résultats de la recherche et, d'autre part, les évaluer sous l'angle des réalités régionales. Était invitée toute femme désireuse de s'exprimer sur la reconnaissance sociale

et économique de l'engagement des mères en période périnatale. Les groupes comptaient de 15 à 20 femmes en moyenne et 8 régions du Québec ont participé.

Comme il a été constaté dans le volet social de la recherche, les femmes sont peu instruites des droits auxquels elles peuvent prétendre et on retrouve très fortement chez elles le phénomène d'internalisation c'est à dire phénomène par lequel la femme porte l'entière responsabilité de l'organisation travail-enfant. Elles reconnaissent assumer majoritairement les soins et l'éducation des enfants ainsi que l'entretien de la maison en plus, dans certains cas, du travail à l'extérieur.

De façon générale, les femmes s'entendent sur les constats suivants :

- Les enfants représentent une richesse collective et c'est toute la société qui doit s'impliquer pour soutenir socialement et financièrement les femmes qui choisissent d'être mère.
- Chaque nouvelle naissance accroît le potentiel d'appauvrissement des femmes et les pénalise professionnellement. Il est donc nécessaire de se doter de mécanismes pour concilier maternité et travail afin de contrer les effets pervers que sont l'appauvrissement économique et l'essoufflement physique et psychologique lorsqu'elles tentent de tout assumer.
- Le gouvernement doit favoriser l'autonomie des femmes en instaurant des structures et des services souples et universels qui laissent aux femmes le choix de les utiliser selon leurs besoins.

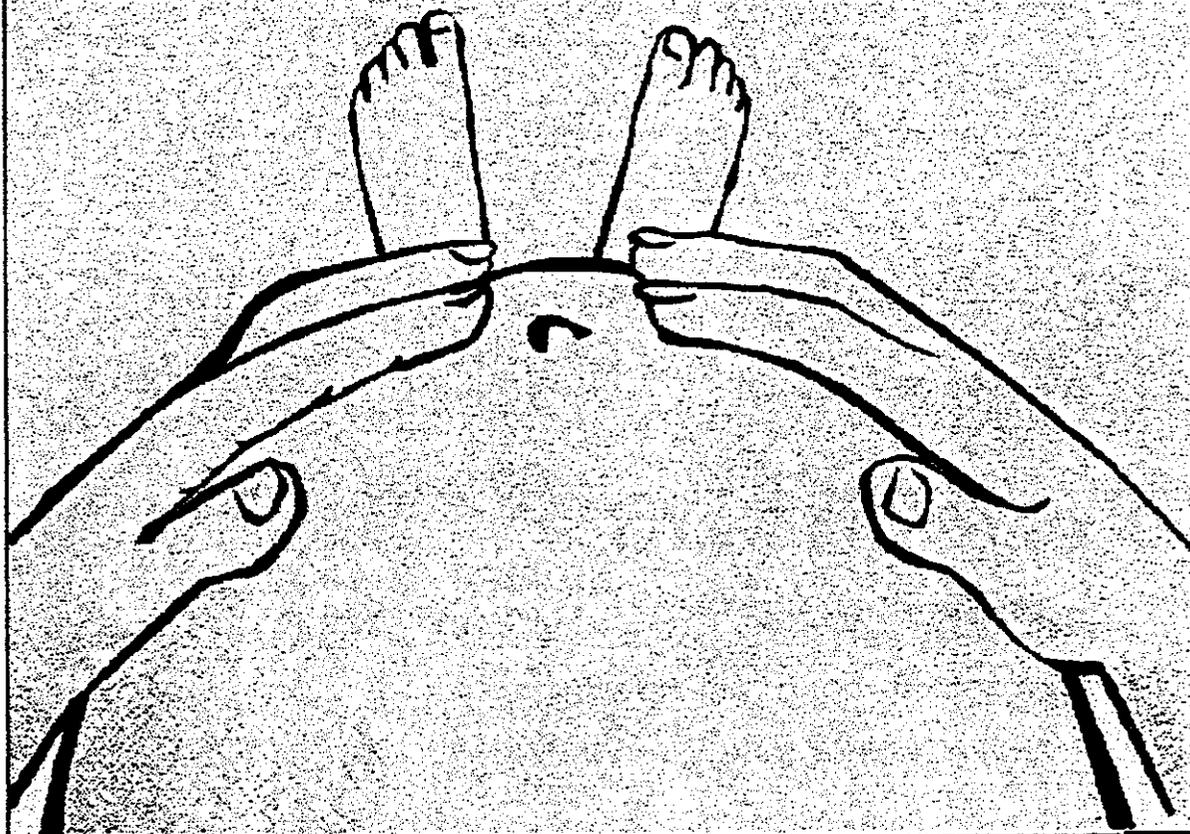
Au-delà des réalités régionales et des situations professionnelles différentes, toutes les femmes désirent que la période périnatale soit considérée comme un temps de production sociale. Un congé de maternité de 52 semaines universel et

entièrement indemnisé pour toutes les femmes et qui permettrait un libre choix de la durée d'allaitement retient la faveur de la majorité des femmes.

Les femmes qui désirent retourner au travail demandent des conditions facilitantes : retour progressif au travail, aménagement et souplesse des horaires de travail, pauses allaitement, souplesse des horaires de garderie, garderies en milieu de travail, etc. Les femmes qui désirent rester plus longtemps à la maison demandent que soit reconnu leur travail auprès de leurs enfants et demandent à obtenir une rémunération universelle pour ne plus être considérées comme « à charge » du conjoint. On rejoint donc ainsi les principales revendications et recommandations issues de la recherche.

Les droits

de la travailleuse
enceinte



Naissance Renaissance
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS

Table des matières

1. Un guide utile à l'intention de toutes les travailleuses enceintes	3
2. Le retrait préventif	3
2.1 De la travailleuse enceinte	3
2.2 De la travailleuse qui allaite	4
3. Le suivi médical	4
4. Le congé de maternité	5
4.1 Le congé de maternité spécial	5
4.2 Le congé de maternité régulier	5
4.3 Le Code canadien du travail	6
4.4 Le congé parental	7
5. Rémunération de la travailleuse	8
5.1 Assurance-Emploi	8
5.2 Assurance-salaire ou convention collective	8
6. Discrimination et recours de la travailleuse	8
6.1 Mesures discriminatoires	8
6.2 Charte canadienne des droits et libertés	9
6.3 Charte des droits et libertés de la personne	9
6.4 Recours de la travailleuse	9
7. Absences liées aux obligations familiales	10
8. Ressources	10

1. Un guide utile à l'intention de toutes les travailleuses enceintes

La grossesse est encore aujourd'hui perçue comme un frein face à la réussite et la performance au marché du travail au lieu d'être valorisée et acceptée comme une responsabilité sociale et gouvernementale. Plusieurs femmes sont victimes de discrimination soit pour l'obtention d'un travail, d'une promotion ou encore au retour d'un congé de maternité. Il y va de la responsabilité de chaque femme de connaître ses droits et les recours possibles pour ainsi contrer la discrimination et les mesures préjudiciables subies par celle-ci.

Ce guide général à l'intention des travailleuses enceintes a pour objectif principal de les outiller adéquatement afin qu'elles ne soient pas les seules à payer le coût financier et social de la grossesse. Il vise également à aider ces femmes à maximiser l'équilibre entre la famille et le travail.

Nous traiterons de façon générale le retrait préventif de la femme enceinte et qui allaite, le congé de maternité, le congé parental ainsi que les droits et recours de la travailleuse enceinte ou qui allaite et ce dans les champs d'applications fédéral et provincial. La majorité des travailleuses, soit plus de 85%, œuvrent dans un champs d'activité régi par les lois et règlements provinciaux. Quand à celles qui œuvrent dans le secteur des banques, de la radiodiffusion, de la télévision, de la câblodistribution, du transport aérien, du transport routier, des chemins de fer, du réseau de téléphone, de câble, de la télégraphie, des pipelines, des pêches, des transbordeurs, des tunnels et ponts, du transport maritime et des sociétés de la Couronne canadiennes sont généralement sous le ressort des lois et règlements fédéraux. (Code Canadien du travail)

Il est fort important de se rappeler toujours se référer à un centre de soutien et de défense des droits puisque la connaissance des droits et recours et certains aspects de la loi peuvent trouver multiples applications et contenir certaines exceptions ou même certaines modifications. Vous retrouverez à la fin de ce document une liste utile de ressources et de centres d'aide.

2. Le retrait préventif

2.1 De la travailleuse enceinte

Les législateurs fédéraux et provinciaux ont instauré certains droits à la travailleuse enceinte afin de la protéger contre les risques reliés à son travail.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail permet à la travailleuse enceinte, dont les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour elle-même, à cause de son état de grossesse, de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Pour obtenir un retrait préventif, la travailleuse doit suivre les étapes suivantes :

1. Présenter un certificat médical à l'employeur qui décrit les conditions de travail qui sont dangereuses pour elle-même ou pour l'enfant à naître. La remise de ce certificat comprend implicitement une demande d'affectation à d'autres tâches.

2. La travailleuse doit être en poste au moment de la demande. Elle n'a pas droit au retrait préventif si elle se trouve en congé sans solde, qu'elle a été mise à pied ou qu'elle est en congé de maladie.
3. Le médecin de la travailleuse doit avoir obligatoirement consulté le médecin responsable de la santé publique de sa région avant de remettre ce certificat médical.
4. L'employeur a l'obligation de muter la travailleuse ou de modifier ses tâches de travail afin d'éliminer le danger.
5. La travailleuse peut demander une révision auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) dans les 30 jours de sa notification si elle juge que son travail comporte toujours un danger. Elle peut également contester la décision de la C.S.S.T. devant la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.) dans les 45 jours de sa notification (loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).
6. S'il est impossible de muter la travailleuse dans un emploi ne comportant pas de danger, la travailleuse cessera de travailler jusqu'à ce qu'elle soit mutée ou jusqu'à la date de son accouchement.
7. La travailleuse aura droit à une indemnité de remplacement de revenu. Si la décision est contestée, les montants temporaires versés par la C.S.S.T. ne sont pas remboursables. Même si la CSST en vient à la conclusion que le retrait préventif ne doit pas être accordé.
8. La travailleuse aura alors droit à un congé dont la durée sera la même que celui figurant au certificat médical qui accompagnait sa demande. Si elle est affectée à d'autres tâches la travailleuse est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment de sa demande et continue de recevoir le salaire et les avantages qui y sont rattachés.

2.2 De la travailleuse qui allaite

La travailleuse dont les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut recevoir un retrait préventif et doit suivre les mêmes étapes que la travailleuse enceinte. La durée est déterminée par le certificat médical.

La C.S.S.T. garantit à la travailleuse qui a exercé le droit au retrait préventif, la protection de tous les avantages sociaux et salariaux reliés à son emploi. L'employeur doit réintégrer la travailleuse enceinte ou qui allaite dans son emploi régulier à la fin de sa mutation ou de sa cessation de travail. Si la travailleuse est victime d'une sanction en raison de représailles ou de mesures discriminatoires, elle bénéficie d'un recours dans les 6 mois à partir de la date où elle a exercé son droit au retrait préventif.

3. Le suivi médical

La Loi sur les normes du travail prévoit que toute salariée enceinte peut s'absenter du travail sans salaire pour des examens de grossesse effectués par un médecin ou par une sage-femme et ce, autant de fois que son état le requiert. La salariée a donc l'obligation d'aviser son employeur le plus rapidement possible du moment des absences reliées au suivi médical.

4. Le congé de maternité

Il sera question ici des congés auxquels a droit la travailleuse enceinte sans tenir compte de la rémunération, thème que l'on verra plus loin.

4.1 Le congé de maternité spécial

La travailleuse enceinte relevant de la Loi sur les normes du travail, a droit, à un congé de maternité spécial, sans salaire, s'il y a danger de fausse-couche, pour l'enfant à naître ou pour elle-même. Le danger pour la travailleuse enceinte doit être relié à une cause personnelle et non relié au travail, puisque le retrait préventif le prévoit.

La travailleuse doit alors fournir un certificat médical attestant du danger, de la durée de cet arrêt et de la date prévue de l'accouchement. Ce congé de maternité spécial prend fin huit semaines avant l'accouchement. Le congé de maternité régulier de dix-huit semaines débutera donc à cette date.

La Loi sur les normes du travail prévoit également que si la travailleuse subit une fausse-couche ou un avortement avant la vingtième semaine de sa grossesse, elle aura droit à un congé de maternité de trois semaines. La travailleuse qui accouche d'un enfant mort-né, soit après la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle aura droit à un maximum de cinq semaines de congé de maternité. La travailleuse doit alors aviser son employeur et lui remettre un certificat médical et un avis de la date prévue de son retour au travail.

En ce qui a trait aux travailleuses enceintes relevant du Code canadien du travail, il est prévu qu'avec un certificat médical attestant que la femme est incapable de travailler en raison de sa grossesse, elle peut bénéficier d'un congé qui peut commencer dès le début de la grossesse et se terminer au plus tard 24 semaines après l'accouchement. Notons que ce droit couvre également la période d'allaitement si la travailleuse est incapable de travailler en raison de l'allaitement et ce, sous présentation d'un certificat médical.

4.2 Le congé de maternité régulier

Il faut se rappeler qu'avant 1990, la travailleuse devait avoir accumulé 20 semaines de travail chez son employeur pour avoir droit au congé de maternité. Aujourd'hui, la seule condition d'admissibilité que doit rencontrer la travailleuse est d'être enceinte. Dans cette condition, elle a droit à dix-huit semaines de congé de maternité sans solde à moins que l'employeur ne consente à un congé plus long.

Le moment et la répartition du congé de maternité sont au seul choix de la travailleuse mais doivent commencer au plus tôt à la 16^{ème} semaine de grossesse. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la travailleuse enceinte, encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Par contre, si la travailleuse refuse ou néglige de fournir à l'employeur ce certificat médical dans un délai de huit jours, il peut alors obliger la travailleuse à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité, en lui faisant parvenir, par écrit, un avis motivé à cet effet.

La travailleuse doit aviser, par écrit, son employeur au moins trois semaines avant son congé de maternité, en lui indiquant la date du début du congé et la date du retour au travail. L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la travailleuse de cesser le travail dans un délai moindre. Elle doit annexer à cet avis un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Un manquement ou un oubli à ces obligations ne priveront pas la travailleuse de son droit au congé de maternité. Toutefois un non-respect de la date de retour sera considéré comme une démission de la travailleuse. Par contre, la travailleuse peut devancer la date de son retour en avisant l'employeur au moins 3 semaines avant sa nouvelle date de retour au travail.

Le congé de maternité peut également être prolongé si la travailleuse ne bénéficie pas d'au moins 2 semaines de congé après l'accouchement, du fait que ce dernier n'est pas survenu à la date prévue. Ainsi, son congé sera prolongé de façon équivalente à la période de retard de l'accouchement. Le congé de maternité peut être également prolongé pour un maximum de 6 semaines si la travailleuse, avant la date d'expiration de son congé de maternité, présente à son employeur un certificat médical attestant que son état ou celui de son enfant nécessite une prolongation.

Le retour au travail de la travailleuse est protégé par la Loi sur les normes du travail pour ainsi garantir à la travailleuse le même poste de travail, les mêmes avantages et le même salaire auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. De plus, la travailleuse a droit au congé annuel payé en fonction évidemment du nombre d'années de service continu dont elle bénéficie chez son employeur.

Si le poste de la travailleuse est aboli durant son congé de maternité ou si l'employeur effectue des licenciements qui incluent la travailleuse, il doit la traiter comme si elle était présente au travail lors de l'abolition du poste. La travailleuse pourra donc bénéficier de ses droits relevant de la convention collective, dans un règlement ou d'une politique établie prévoyant supplanter d'autres travailleurs selon l'ancienneté ou l'inscription sur la liste de rappel. La travailleuse enceinte n'a toutefois pas une garantie ou une préférence d'emploi et ne peut se voir accorder plus d'avantages que si elle était restée au travail. Par contre, si la travailleuse considère qu'elle a été injustement congédiée, elle peut se prévaloir des recours prévus par la Loi sur les normes du travail. (Voir recours).

4.3 Le Code canadien du travail

La travailleuse enceinte relevant du Code canadien du travail et désirant se prévaloir du droit au congé de maternité doit satisfaire certaines conditions d'admissibilité telles qu'être une employée au sens du Code canadien du travail et justifier 6 mois de service continu chez un même employeur.

La travailleuse doit informer par écrit son employeur au moins 4 semaines à l'avance des dates de début de congé de maternité et de retour au travail. Elle doit également remettre à son employeur un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité est de 17 semaines. La répartition et le moment du congé sont au choix de la travailleuse à condition qu'il commence au plus tôt 11 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 17 semaines après la date effective de celui-ci.

L'employeur ne peut obliger une travailleuse enceinte à débiter son congé de maternité à moins qu'il prouve que la travailleuse n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et qu'aucun autre poste approprié ne peut lui être offert.

La réintégration de la travailleuse dans son emploi est protégée par le Code canadien du travail. Dans l'éventualité où le poste de travail habituel de la travailleuse est aboli, l'employeur doit la réintégrer dans un poste comparable au même salaire, avec les mêmes avantages et au même endroit que le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité. Par contre, s'il y a réorganisation de l'entreprise, la travailleuse est assujettie aux conditions reliées au nouveau poste comme si elle avait travaillé pendant la réorganisation. La travailleuse continue, pendant son congé de maternité, d'accumuler son ancienneté et la protection face à la retraite, la maladie et l'invalidité, si elle continue de payer ses cotisations. La travailleuse a droit d'être informée par écrit de toutes possibilités d'avancement et de formation qui se présenteront pendant son congé de maternité.

4.4 Le congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge scolaire, ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues. (Voir la section rémunération). Le délai pour compléter le congé est de 70 semaines. Ce congé peut suivre le congé de maternité de la mère naturelle. Il est également prévu par la Loi sur les normes du travail, qu'un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le travailleur justifie 60 jours de service continu.

Les deux parents peuvent s'en prévaloir simultanément même s'ils travaillent pour le même employeur. Le parent qui désire se prévaloir du congé parental doit informer son employeur au moins trois semaines avant le début du congé et aviser de la date prévue de son retour. La date de retour au travail peut être devancée mais en autant que l'employeur en soit avisé au moins trois semaines à l'avance. Si la travailleuse ou le travailleur n'est pas revenu(e) au travail à la date prévue, il y aura présomption de démission.

L'employeur a l'obligation de réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel si le congé parental n'a pas excédé 12 semaines. Par contre, si le congé était d'au plus 12 semaines, la réintégration peut se faire dans l'emploi habituel ou dans un emploi comparable, dans le même établissement et avec au moins le même salaire que la travailleuse ou le travailleur aurait reçu si elle ou il était resté(e) en poste. Si le poste de la travailleuse ou du travailleur n'existe plus à son retour, l'employeur est tenu de lui reconnaître les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail. Ces droits peuvent exister dans une convention collective, dans un règlement ou une pratique établie selon l'ancienneté ou l'inscription suivant une liste de rappel. La Loi sur les normes du travail mentionne que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut d'un congé parental ne peut se voir accorder plus d'avantages que si elle ou il était resté(e) au travail.

Le Code canadien du travail prévoit également un congé parental pour la mère ou le père de l'enfant d'une durée d'au plus 37 semaines. Ce congé doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance ou de l'adoption. La ou le salarié(e) doit par contre avoir complété 6 mois de service continu auprès de l'employeur et être en charge des soins et de la garde de l'enfant. Par contre, la durée maximale des congés que peuvent prendre deux employés à l'égard d'un même événement est de trente-sept semaines.

5. Rémunération de la travailleuse

Le congé de maternité de la travailleuse enceinte, qu'il relève de la compétence provinciale ou fédérale, est aux frais de la travailleuse. Depuis le 31 décembre 2000 le Gouvernement fédéral est venu doubler la durée du congé parental pour les nouveaux parents. Mais il est fort important que seuls les parents dont l'enfant est né ou placé chez eux en adoption le 31 décembre 2000 ou après seront admissibles aux nouvelles modifications apportées aux prestations de maternité et parentales.

5.1 Assurance-Emploi

La travailleuse pourra bénéficier de prestations d'assurance-emploi sous réserve d'avoir accumulé le nombre d'heures de travail assurables durant sa période de référence soit, un minimum de 600 heures au cours des 52 dernières semaines. Elle devra prévoir une période de carence de 2 semaines avant de recevoir généralement 15 semaines de prestations rémunérées jusqu'à un maximum de 55% de la moyenne du salaire reçu au cours des 26 dernières semaines travaillées pour un maximum de 413,00\$ par semaine. Ensuite peuvent être ajoutées les 35 semaines de prestations d'assurance-emploi pour le congé parental qui sont accessibles à la mère ou au père, et prises de façon simultanée ou encore fractionnée. Il est toutefois possible d'échelonner les prestations parentales sur une certaine période, qui devront toutefois être comprises dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou la prise en charge d'un enfant confié en adoption.

Par contre, lorsque les parents décident de partager les prestations parentales, il n'y aura qu'une seule période d'attente. Les parents peuvent, s'ils le désirent, conserver un lien avec le marché du travail pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales. Ils peuvent gagner 50\$ ou un montant égal à 25% de leurs prestations hebdomadaires, soit le plus élevé des deux montants, et ce, sans que leur niveau de prestations ne soit affecté.

Il est toujours prudent de s'informer auprès d'un groupe de défense ou Action chômage de votre région, pour être renseigné concernant les exceptions et les modalités d'application de la Loi de l'assurance-emploi.

5.2 Assurance-salaire ou convention collective

Une assurance-salaire ou une convention collective peut prévoir la rémunération du congé de maternité. L'employeur peut, par exemple, être tenu de combler la différence entre ce que reçoit la salariée en vertu de la loi sur l'assurance-emploi et son salaire habituel.

6. Discrimination et recours de la travailleuse

6.1 Mesures discriminatoires

La Charte des droits et libertés de la personne interdit toute discrimination basée sur certains secteurs d'activités tels que l'embauche, l'emploi, la rémunération et la participation aux associations de travailleurs ou d'employeurs. La Charte canadienne des droits et libertés prohibe également la discrimination fondée sur le sexe.

Ainsi, ces Chartes fédérales et provinciales garantissent une protection aux travailleuses enceintes contre la discrimination fondée sur la grossesse.

Il existe deux principaux types de discrimination. La discrimination directe est identifiable lorsqu'un employeur adopte un comportement discriminatoire et prohibé par la Charte face à la travailleuse parce qu'elle est enceinte. La discrimination indirecte, quant à elle, est plutôt basée sur l'ensemble des pratiques de l'entreprise qui ont un effet discriminatoire sur certaines personnes minoritaires. Par exemple, si un employeur refuse d'accommoder la travailleuse enceinte, de réaménager son espace de travail ou de lui fournir des instruments ou uniformes adéquats et adaptés à son état. Il faut se rappeler qu'il est possible pour un employeur d'exercer une certaine discrimination en recourant à l'exception basée sur des «exigences professionnelles justifiées».

6.2 Charte canadienne des droits et libertés

Article 15(1) Égalité devant la loi, égalité de bénéfices et protection égale devant la loi

«La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous et tous ont droit à la même protection et aux mêmes bénéfices de la loi, indépendamment de toutes discriminations notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques».

6.3 Charte des droits et libertés de la personne

Article 10 Discrimination interdite

«Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap... Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit».

6.4 Recours de la travailleuse

En vertu de la Loi sur les normes du travail, il est strictement interdit à un employeur de congédier, suspendre, déplacer ou d'exercer à l'égard de la travailleuse des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction si la travailleuse a exercé un droit que lui confère la loi ou sa réglementation, qu'elle soit enceinte ou qu'elle ait refusé de faire du temps supplémentaire pour remplir ses obligations familiales reliées à la santé, à la garde ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'elle ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations.

Le Code canadien du travail interdit à l'employeur d'invoquer la grossesse pour congédier une travailleuse, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires contre elle, ou de ne pas en tenir compte en matière d'avancement ou de formation.

Les recours en vertu de la Loi sur les normes du travail établissent que la salariée qui croit être victime d'une pratique interdite et qui désire faire valoir ses droits peut le faire auprès du Commissaire du travail, dans un délai de 45 jours. La Commission des normes pourra représenter et appuyer la travailleuse dans ses revendications.

La travailleuse doit cependant remplir certaines conditions préalables soit, de prouver qu'elle est une salariée, qu'elle a été congédiée, suspendue, déplacée ou qu'elle a fait l'objet de mesures discriminatoires, de représailles ou toute autre sanction, qu'elle est enceinte, qu'elle a exercé son droit au congé de maternité, parental ou qu'elle s'est absentée pour des raisons liées à ses obligations liées à la garde, la santé ou pour l'éducation de son enfant ou encore pour un examen médical relié à la grossesse ou un examen effectué par une sage-femme.

Cette protection prévue au congé de maternité ou parental continue de s'appliquer pour environ 6 mois après le retour au travail de la salariée après l'expiration d'un congé de maternité ou parental.

La jurisprudence est très claire à ce sujet et confère une protection à la travailleuse enceinte. L'employeur doit donc être plus flexible et plus conciliant, puisque la grossesse ne peut être une cause suffisante pour invoquer les absences plus fréquentes, les retards ou encore la diminution du rendement de la travailleuse durant cette période.

Ainsi l'employeur pourra être obligé de réintégrer la travailleuse dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent du salaire ainsi que les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas été congédiée, suspendue, victime de mesures de représailles et discriminatoires, d'un déplacement ou de toute autre sanction. De plus, l'employeur pourrait également être dans l'obligation d'annuler ou de cesser d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles.

7. Absences liées aux obligations familiales

En vertu de la Loi sur les normes du travail, une salariée peut s'absenter un maximum de 5 jours par année, fractionnés ou non, afin de remplir des obligations liées à la garde, la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. Pour se prévaloir de ce congé, la travailleuse doit démontrer que cette absence est directement reliée à la garde, la santé ou à l'éducation de l'enfant en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle alors que la travailleuse a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations familiales et en limiter la durée. Il est donc primordial d'aviser l'employeur le plus rapidement possible de l'absence et des causes de celle-ci.

8. Ressources

Au bas de l'échelle	514-270-7878
Centre de références du grand Montréal	514-527-1375
Commissaire général du travail	514-873-2723 • 418-643-3208
Commission canadienne des droits de la personne	514-283-5218 • 1-800-999-6899
Commission de la santé et de la sécurité au travail	1-800-668-6811 (Veuillez consulter votre Bottin téléphonique pour le bureau de votre région)
Commission des droits de la personne et de la jeunesse	1-800-361-6477 • 514-873-5146
Commission des normes du travail	1-800-265-1414
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	514-928-0020
Fédération d'aide aux travailleurs accidentés	514-271-0901 • 418-688-7273
Ligue des droits et libertés	514-849-7717 • 418-522-4506
Mouvement action chômage de Montréal	514-271-4099

SECTION II

LES ACTIONS SOCIALES ET POLITIQUES

Plusieurs actions sociales et/ou politiques sont menées par des organismes féministes, familiaux, communautaires et syndicaux dans le but d'améliorer les conditions sociales et économiques des femmes qui vivent la période périnatale.

Cette section présente brièvement la majorité¹ des actions menées par ces organismes. Vous constaterez que le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, présenté à la fin de la section, compte parmi ses membres plusieurs de ces organismes.

¹ Notez bien que la liste des organismes ici présentée n'est pas exhaustive.

ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION

Rendre visible l'invisible

Dès 1968, lors de sa participation à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Commission BIRD) l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) s'est préoccupée du travail invisible effectué par les femmes à l'intérieur du foyer. En 1982, lors de la publication de sa recherche-action sur la situation des travailleuses au foyer, l'AFEAS a réclamé la reconnaissance sociale et économique de leur travail auprès de jeunes enfants. Il était qualifié d'«invisible» parce que non comptabilisé et non reconnu par les gouvernements et les institutions.

En 2001, le dossier majeur de l'AFEAS est toujours, après 35 ans, celui de la reconnaissance du travail invisible et non rémunéré des femmes. Il s'agit entre autres de promouvoir :

- la participation de toutes les femmes au Régime des rentes du Québec même dans les années où elles restent à la maison pour prendre soin des enfants ;
- la participation de toutes les femmes au Régime d'assurance parentale que Québec mettra en place dans les prochaines années, qu'elles soient sur le marché du travail, aux études ou au foyer ;
- l'obtention d'une allocation familiale universelle pour toutes les femmes qui ont des enfants.

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale défend l'accès à l'autonomie financière pour les femmes, non seulement lorsqu'elles sont sur le marché du travail mais aussi lorsqu'elles choisissent d'avoir des enfants et décident d'en prendre soin elles-mêmes. C'est pourquoi l'AFEAS demande des mesures sociales et économiques pour supporter les femmes durant leurs maternités.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Identifié comme principal défenseur des droits des femmes au travail, le CIAFT est reconnu par l'ensemble de ses partenaires syndicaux, communautaires et institutionnels.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention : développement de la main-d'œuvre, équité salariale/équité en emploi, développement régional et programmes sociaux. Les ressources et mesures destinées à favoriser l'accès des femmes au travail étant souvent tributaires des programmes sociaux mis en place par l'État, le CIAFT intervient d'une manière ponctuelle sur les questions relatives à la sécurité du revenu, l'assurance emploi et l'assurance parentale.

Les principales préoccupations du CIAFT sont l'accès au travail, le maintien en emploi des femmes enceintes lorsque les conditions le permettent, l'accès au réaménagement de poste ou au retrait préventif lorsque leur santé ou celle de l'enfant à naître est en cause, l'accès à une assurance parentale et à un retour en emploi aux mêmes conditions de travail. Le CIAFT est membre du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale.

LE COMITÉ DES MÈRES BRIMÉES DE LEURS CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

En décembre 2000, une dizaine de femmes enceintes ne pouvant bénéficier du congé de maternité et parental se sont regroupées afin d'entreprendre une démarche de mobilisation dans le but d'apporter des changements dans la Loi de l'assurance emploi.

L'article 10 (10d) de la Loi de l'assurance emploi est censé permettre la prolongation de la période de prestations des mères ayant eu recours à un retrait préventif, via la CSST, durant la grossesse. Par contre, bon nombre de femmes perdent ce droit, du seul fait qu'elles aient eu la possibilité de toucher quelques dollars de chômage par semaine au cours de leur retrait préventif.

Cette situation est inacceptable. Les mères et les familles n'ont pas à subir les ratés de l'assurance emploi. Les objectifs poursuivis par le Comité des mères brimées de leurs congés de maternité et parental sont :

- Obtenir un changement législatif concernant l'article 10 de la Loi de l'assurance emploi ;
- Regrouper les mères touchées par la problématique afin de briser leur isolement ;
- Informer la population et recueillir des appuis.

LE COMITÉ JEUNE DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

Le comité jeune est un espace accordé aux membres individuelles de la FFQ qui se reconnaissent ensemble par le fait de leur âge (18 à 30 ans). Les champs d'intérêts qui sont portés sont divers et touchent plusieurs sphères de la vie des femmes; emploi, éducation, conciliation étude-travail-famille, etc.

Sur ce dernier thème, le Comité demande depuis le Sommet du Québec et de la Jeunesse, la mise en place d'une caisse d'assurance parentale québécoise afin d'augmenter l'accessibilité aux congés parentaux pour tous les types de travailleuses dont les travailleuses autonomes. Nous travaillons également à faire reconnaître que le système d'aide financière aux étudiantEs n'est pas adapté à la réalité des jeunes parents qui poursuivent leurs études. Des mesures concrètes s'imposent afin que la maternité ne soit pas un obstacle à l'éducation.

Pour ce faire, nous sommes impliquées notamment au Comité aviseur pour la mise en place d'une Politique jeunesse et devrions sous peu être représentées au Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études.

Ces deux groupes de travail parrainés par le ministère de l'Éducation sont issus des travaux du Sommet du Québec et de la Jeunesse.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONNAUX (CSN)

La Confédération des syndicats nationaux est une centrale syndicale très active dans la défense et la promotion des droits des travailleuses et des travailleurs, et en particulier de ceux et celles désirant avoir des enfants. Nous représentons plus de 250,000 membres dont 53 % sont des femmes.

Notre implication dans la défense des droits des travailleuses et des familles n'est pas récente. En effet, nous avons été parmi les premières militantes à revendiquer, à manifester, à organiser des activités pour faire changer le cours des choses et surtout soutenir la place et le rôle des femmes et des parents dans les milieux de travail.

Nous avons revendiqué sur plusieurs volets. Voici quelques exemples concrets :

- ♣ La lutte pour permettre le retour au travail des travailleuses après un congé de maternité sans aucune discrimination ;
- ♣ L'amélioration des congés de maternité et des congés parentaux avec une pleine compensation salariale, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs du secteur public dès 1979 ;
- ♣ La lutte pour le développement des garderies au Québec et la reconnaissance du rôle des éducatrices et de la valeur de leur travail ;
- ♣ La lutte pour l'amélioration des conditions de vie des parents dans les milieux de travail par la négociation de clauses ou de mesures dans les conventions collectives qui facilitent la difficile conciliation du travail et de la famille ou de la famille et du travail ;
- ♣ La lutte pour l'adoption d'une caisse québécoise de congés de maternité et de congés parentaux ;
- ♣ La sensibilisation sur un meilleur partage des responsabilités familiales entre l'homme et la femme ;
- ♣ Une enquête sur le rôle des pères de nos syndicats du secteur privé ;
- ♣ L'implication constante dans des coalitions larges afin de faire progresser les dossiers : notre implication au *Conseil de la famille et*

de l'enfance, notre soutien actif et permanent dans les travaux réalisés par le Regroupement pour un régime d'assurance parentale québécoise, au Conseil du statut de la femme, etc.

Bref, la CSN continue à s'impliquer activement afin de faire *changer les choses, changer la vie*, comme le rappelait le thème de notre dernier congrès.

LA FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC (FAFMRQ)

La Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec travaille pour que des mesures fiscales, sociales et légales améliorent les conditions de vie des femmes ainsi que celles de leurs enfants, et confèrent à leur statut de mère, une réelle reconnaissance de leur apport à la société.

Préoccupée à savoir si les nouvelles politiques et les récentes réformes avaient amélioré leurs sorts, la FAFMRQ organisait en 1999, une tournée régionale ayant pour thème : *Notre société prend-t-elle soin de nos enfants? Nos mesures fiscales et sociales aident-elles réellement leurs parents ?* Suite à cette tournée, un document de sensibilisation sur ces questions voyait le jour.

Impliquée dans la Marche mondiale des femmes, la FAFMRQ défend plus particulièrement les revendications sur les allocations familiales, l'aide sociale et les prêts et bourses.

MOUVEMENT POUR LES BÉBÉS DU MILLÉNAIRE

Le Mouvement pour les bébés du millénaire est un regroupement de jeunes parents agissant pour l'amélioration des politiques familiales. Il s'est fait connaître lors de sa création en août 2000, par l'organisation d'un pique-nique et d'une conférence de presse. Par cette conférence, le Mouvement

demandait la reprise des négociations entre le gouvernement du Québec et le fédéral au sujet du programme d'assurance parentale et l'amélioration de ce programme en vue de le rendre accessible aux jeunes parents étudiants et aux travailleurs autonomes afin d'inclure un congé de paternité de 10 semaines non-transférable à la mère.

À l'automne dernier, le Mouvement a déposé un mémoire à la commission parlementaire sur le projet de loi 140, relatif au programme d'assurance parentale du Québec. Le Mouvement compte prochainement agir pour le développement de mesures de conciliation études-famille.

REGROUPEMENT POUR UN RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RAP)

Le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale est une coalition de seize (16) organisations représentant plus d'un million de personnes. Cette coalition réunit l'ensemble des groupes de femmes, des groupes familiaux et organisations syndicales ayant à coeur d'améliorer le sort des femmes et des familles du Québec désireuses d'avoir des enfants.

Depuis 1997 nous soutenons, avec beaucoup de détermination, l'idée de mettre en place une caisse d'assurance parentale qui permettrait d'améliorer les conditions de vie des nouveaux parents, et en particulier celui des femmes. Nous souhaitons prioritairement élargir les conditions d'admissibilité (dont la couverture des travailleuses et travailleurs autonomes) ainsi que le taux de remplacement du salaire lors de la prise des congés parentaux.

Bientôt le gouvernement du Québec doit adopter la loi 140 qui nous permettra de concrétiser ces demandes. Mais le prochain défi sera de s'assurer que cette loi s'applique. Pour y arriver, nous devons convaincre le gouvernement fédéral de négocier le transfert des points de cotisation payés à l'assurance emploi pour permettre le financement de ce régime.

**Les membres du Regroupement sont déterminé-es à poursuivre la bataille!
Il faut que l'ensemble des réseaux ayant à coeur le sort des familles québécoises s'impliquent et fassent connaître leur soutien.**

Les membres du RAP sont :

Le Collectif des femmes immigrantes, l'AFEAS, la CSN, la FTQ, la FIIQ, le Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (CIAFT), la CEQ, la Fédération des Associations des familles monoparentale et recomposées du Québec (FAFMRQ), la Fédération des Unions de famille (FUF), le Regroupement Naissance-Renaissance, Au Bas de l'Échelle, la CSD, la Centrale des professionnelles et des professionnels de la santé, la Fédération des femmes du Québec (FFQ), la SPGQ et la SFPQ.

SECTION III

LES MESURES FISCALES ET SOCIALES

Nos gouvernements fédéral et provincial mettent en place différentes mesures qui visent à soutenir financièrement les parents. Cette section présente l'essentiel de ces mesures qui sont actuellement en vigueur ainsi que quelques écrits critiques à l'égard de celles-ci.

Notre société prend-t-elle soin de ses enfants ?



*Nos mesures
fiscales et sociales
aident-elles réellement
leurs parents?*

Janvier 2001

*Réalisé par
la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec,
grâce à la participation financière de Condition féminine Canada (Programme promotion de la femme)*

Fiscalité et politiques familiales

La société prend-t-elle soin de nos enfants? C'est avec cette question en tête que le projet fiscalité/politique familiale, financé par Condition féminine Canada, a entamé en 1999 une tournée régionale de consultation dans quatre régions du Québec. L'objectif de la tournée était de comprendre les impacts des changements survenus dans les politiques sociales et familiales sur les divers types de familles et plus particulièrement sur les familles monoparentales et recomposées.

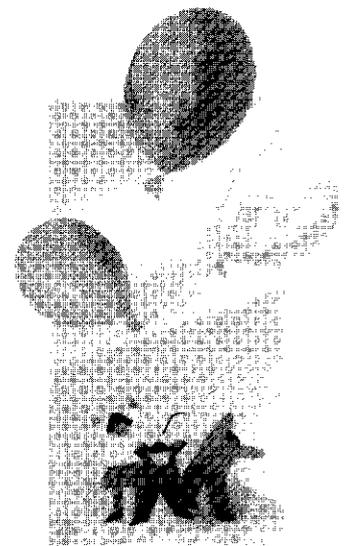
Dans le cadre de cette tournée, les participantes et les participants ont pu saisir l'arrimage entre la fiscalité et les programmes sociaux. Pour le bénéfice de toutes et tous, nous avons cru bon de produire un petit outil de vulgarisation qui, nous l'espérons, permettra à plus de gens de comprendre ce qui se passe dans le monde complexe de la fiscalité dans son sens large.

Les politiques sociales et la fiscalité

Lorsqu'on parle de fiscalité, il faut prendre le mot dans son sens large, c'est-à-dire l'ensemble des dépenses et des prélèvements qu'un gouvernement paie ou reçoit. Dans un monde dominé par l'économie de marché, les impôts peuvent servir à mieux répartir la richesse ou, au contraire, ils peuvent creuser l'écart entre les mieux nantis et les autres.

Les dernières années ont été ponctuées de beaucoup de changements tant dans les politiques familiales et fiscales qu'au niveau des programmes sociaux. Toutes ces nouvelles mesures, qu'elles soient fédérales ou provinciales, sont autant d'éléments qui influent sur la condition économique des familles.

Ce document vise à mieux comprendre les programmes existants et à montrer comment ils



interagissent entre eux. Nous présentons à la fois ce que les gens paient comme impôt, d'une part, et ce qu'ils reçoivent du gouvernement d'autre part. Les programmes peuvent prendre deux formes; ils peuvent être universels ou sélectifs.

Les programmes universels

Ces programmes sont offerts à tout le monde, indépendamment du revenu, et représentent une forme de droit de citoyenneté. Nos programmes universels les plus importants sont l'éducation primaire et secondaire et les soins de santé. Il existe aussi des avantages fiscaux universels, comme la déduction de base par exemple, mais pour en profiter, il faut payer de l'impôt, donc... De plus en plus, les programmes universels semblent être une espèce en voie de disparition.

Les programmes sélectifs ou ciblés

Ces programmes tendent à aider davantage les familles à faibles revenus. À mesure que les revenus augmentent, l'aide est rapidement récupérée jusqu'à disparaître complètement dès que les revenus dépassent certains seuils généralement assez bas. De plus en plus, nos gouvernements remplacent les programmes universels par des programmes ciblés. Depuis 1989 au fédéral et 1997 au Québec, les allocations familiales ne sont plus universelles. Au fédéral, il en va de même pour les pensions de sécurité de la vieillesse qui ne sont plus universelles depuis 1989.

De plus, comme l'aide sélective ou ciblée est toujours calculée en fonction du revenu familial, elle crée plus de problèmes qu'autre chose lorsque les personnes décident de refaire leur vie avec un nouveau conjoint ou une nouvelle conjointe.



Les programmes sociaux

L'aide de dernier recours

C'est en 1967 que le gouvernement fédéral a mis sur pied le Régime d'assistance publique du Canada (RAPC). Pour recevoir la contribution fédérale (50% du coût réel), la province devait s'engager à combler les besoins essentiels de toute personne n'ayant pas assez de ressources.

Dans les années '80, l'augmentation du chômage et des déficits gouvernementaux donnent lieu à une panoplie de coupures dans les programmes d'aide sociale.

Au Québec, en 1988-89, la *Réforme Paradis* introduit la notion d'aptitude et de disponibilité au travail réduisant ainsi les prestations des personnes aptes au travail.

En 1996, le gouvernement fédéral abolit le RAPC permettant ainsi aux provinces de refuser l'aide sociale aux personnes jugées «non méritantes» et de se dégager de leur obligation de combler les besoins essentiels.

Depuis 1994, au Québec, les personnes assistées sociales ont subi de multiples coupures directes et indirectes et les prestations maintenant accordées doivent être combinées à des revenus de travail pour combler les besoins essentiels. Ainsi, les prestations actuellement accordées sont de 481 \$ par mois pour une personne apte au travail, de 582 \$ pour celle qui a des contraintes temporaires et de 716 \$ par mois pour celle qui a des contraintes sévères.

Au fil des ans, le gouvernement est devenu de plus en plus répressif à l'égard des personnes assistées sociales jugées aptes au travail. Les familles monoparentales n'ont pas échappé à ce phénomène.

Ainsi, lorsqu'une mère monoparentale vit de l'aide de dernier recours, le ministère de la Solidarité sociale soustrait le montant de la pension alimentaire pour enfant de la prestation de la mère sauf si l'enfant a moins de 5 ans, auquel cas, elle pourra garder un maigre 100 \$ par mois.

L'assurance-emploi

L'assurance-emploi, autrefois l'assurance-chômage, est, depuis 1989, entièrement financée par les travailleurs et les employeurs. En 1996, une réforme draconienne modifie l'admissibilité de ce régime, géré par le gouvernement fédéral.

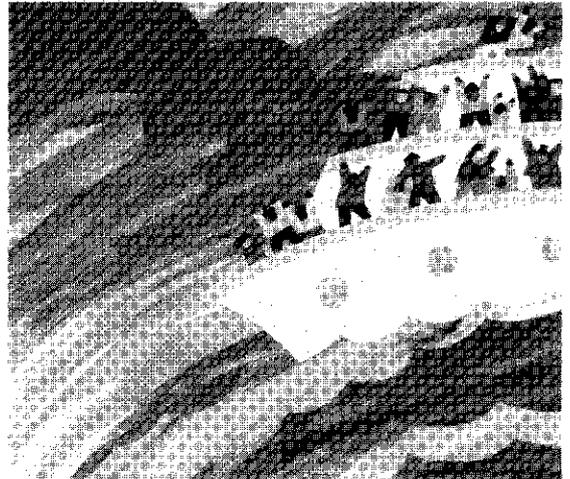
Lorsqu'une personne sans emploi est admissible, l'assurance-emploi paie une prestation maximum de 413\$ par semaine. La prestation ne sera cependant jamais supérieure à 55 % du salaire. Depuis la réforme, l'admissibilité se calcule en heures. Pour être admissible à des prestations, les travailleurs doivent accumuler entre 420 et 910 heures, dépendant de leur statut ou de leur région, ce qui implique que maintenant, seulement 43% des chômeurs et chômeuses y sont admissibles.

En ayant resserré injustement les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi, le gouvernement fédéral a allongé considérablement la liste des personnes devant recourir à l'aide de dernier recours pour assurer leur subsistance, pelletant ainsi sa responsabilité dans les provinces. Depuis 1990, les réformes de l'assurance-chômage ont permis au gouvernement fédéral d'accumuler d'énormes surplus dans la caisse de l'assurance-emploi et le gouvernement retourne aux travailleurs une infime partie de cet argent, même si c'est le leur.

La prestation fiscale pour enfant

C'est en 1993, par la consolidation de trois programmes (allocations, exemptions et crédit remboursable ciblé) que la prestation fiscale fédérale pour enfants a vu le jour. Cette consolidation marquait la fin des allocations familiales universelles (créées en 1944) ainsi que des exemptions fiscales pour enfants qui étaient en vigueur depuis 1918. En fait, les 20 dernières années ont été marquées par des coupures répétées du soutien du gouvernement fédéral aux familles.

En juillet 2000, la prestation fédérale est de 2 056 \$ par année pour le premier enfant d'une famille et de 3 909 \$ pour deux enfants et le taux de récupération varie entre 11,1 % et 27,8 % dépendant du nombre d'enfants. La récupération débute à environ 21 000 \$ de revenu et n'existe plus à environ 74 000 \$. Ceci signifie que dès que le revenu familial atteint le seuil de 21 000 \$, le gouvernement commence à récupérer une partie de l'aide qu'il accorde.



Lors du dépôt de son dernier budget, le gouvernement fédéral annonçait des augmentations réparties sur trois ans qui en 2004 porteront l'aide à 2 400 \$ pour le premier enfant d'une famille. Il a également réduit l'échelle de récupération de l'aide.

Malgré les bonifications annoncées, le support consenti aux familles canadiennes reste inférieur à ce qu'il était il y a 20 ans, surtout si on tient compte des enfants dont les parents vivent de l'aide de dernier recours.

La nouvelle allocation du Québec

En septembre 1997, le Québec a entamé une réforme majeure de sa politique familiale. Sa nouvelle politique s'articule autour de trois axes principaux: l'accès aux garderies à 5 \$, les congés parentaux et l'allocation unifiée. L'objectif principal de cette nouvelle allocation est de sortir les enfants de l'aide sociale. Pour ce faire, le Québec a aboli diverses mesures d'aide dont, notamment, l'allocation pour jeune enfant et l'allocation à la naissance. Il a également choisi d'intégrer la prestation fiscale fédérale au maximum qu'il entendait accorder à chaque enfant. C'est donc à partir des montants déjà consentis pour les enfants à l'aide sociale que le Québec a fixé ses maximums à 3 900 \$ pour le premier enfant d'une famille monoparentale, à 2 600 \$ pour le premier enfant d'une famille biparentale et à 2 400\$ pour tous les autres enfants, montants qui, il faut bien le dire, n'ont pas été indexés depuis 1994 et qui ne sont pas prêts de l'être si on en juge par les dernières nouvelles.

En refusant de hausser ses plafonds, Québec s'empare de toutes les augmentations fédérales, pénalisant par le fait même les familles qui reçoivent le maximum, soit les familles les plus pauvres. Si le Québec maintient ses plafonds, en 2001-2002 il aura récupéré, à même les prestations fédérales, 640 \$ par enfant vivant dans une famille pauvre.

Au Québec, la récupération est si rapide qu'à un seuil d'environ 20 000 \$ pour une famille monoparentale (avec un enfant) et à 24 000 \$ pour une famille biparentale (avec un enfant), la portion de l'aide québécoise aux familles passe à 80 \$ par année par enfant (sauf pour le 3e enfant et les suivants, où elle est de 975\$). L'aide disparaît complètement lorsque le revenu familial dépasse 50 000 \$.

Les garderies à 5 \$

Les garderies à 5 \$ visaient un autre objectif de la réforme, soit celui de permettre aux parents de concilier travail et responsabilités familiales. L'idée est fort louable en soi. Ce qui l'est moins, c'est son financement, obtenu en grande partie grâce aux économies réalisées sur le dos des plus pauvres. Pourtant, les grands gagnants de cette réforme sont les familles à revenus élevés qui ont vu leurs frais de garderie chuter de moitié et même du trois quarts. Ce qu'il faut savoir, c'est qu'avant l'instauration des garderies à 5 \$, le parent qui avait le revenu le plus faible pouvait réclamer certains crédits d'impôt qui avaient pour effet de réduire ses coûts.



Ainsi, avant la mise en place des garderies à 5 \$, les travailleurs les plus pauvres avaient un coût net de moins de 2 \$ par jour.

Les congés parentaux

Troisième volet de la politique familiale, les congés parentaux sont toujours administrés par l'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral a d'ailleurs annoncé une bonification du programme d'assurance parentale pour l'an 2001. Il prévoit doubler le nombre de semaines auquel le parent a droit et réduire le nombre d'heures à 600 pour y être admissible. Ces bonifications sont loin de tout régler puisque le taux de remplacement du revenu est toujours de 55 %, qu'il y a deux semaines de carence et que les travailleuses autonomes et beaucoup de femmes travaillant à temps partiel n'y ont toujours pas droit.

Depuis 1997, le Québec tente en vain de négocier avec le gouvernement fédéral pour rapatrier ces sommes afin d'offrir un programme mieux adapté. En effet, en juin 2000, le Québec a déposé un projet de loi créant son propre régime d'assurance parentale. Dans son projet, il compte rendre le programme accessible à toutes les personnes ayant gagné aussi peu que 2 000 \$. De plus, il éliminerait les deux semaines de carence et fixerait le taux de remplacement à 70 % pendant une période de 30 semaines. Il y a aussi d'autres scénarios à l'étude.

Le programme APPORT

Peu connu, le programme APPORT est essentiellement un supplément aux revenus de travail. Il vise à encourager les parents travaillant à faibles salaires à demeurer sur le marché du travail.

En 2000, APPORT fournit un maximum de 2 727 \$ à une famille monoparentale et de 3 980 \$ à une famille biparentale. Ces prestations atteignent leur maximum lorsque le revenu est d'environ 9 000 \$, dans le cas d'une famille monoparentale, et de 13 000 \$, pour la famille biparentale. Elles disparaissent lorsque le revenu atteint le niveau auquel on commence à récupérer la nouvelle allocation familiale du Québec. Les familles admissibles à APPORT peuvent aussi recevoir un supplément maximum de 3 \$ par jour pour les frais de garde afin que la garderie ne leur coûte pas plus cher qu'avant l'instauration des garderies à 5 \$.

Le plus grand défaut d'APPORT est qu'il est peu connu et que l'on doit déposer une demande à un centre local d'emploi. De plus, si l'évaluation des revenus s'avère erronée, il se peut que le gouvernement réclame le remboursement d'une partie des sommes reçues.

L'assurance-médicaments

Jusqu'en 1997, les personnes âgées de 65 ans et plus recevaient leurs médicaments moyennant une franchise de 2 \$ par prescription pour un maximum de 100 \$ par année. Les bénéficiaires de l'aide de dernier recours ne payaient rien. En créant le programme d'assurance-médicaments

obligatoire pour tous les adultes non couverts par un régime privé, le gouvernement a introduit trois sortes de frais: une prime annuelle, une franchise de 100\$ par année et une fois ce montant atteint, une franchise de 25% du montant de la prescription. Un montant maximum est fixé par le gouvernement, au delà duquel les médicaments deviennent gratuits. Pour les enfants, les médicaments sont gratuits.

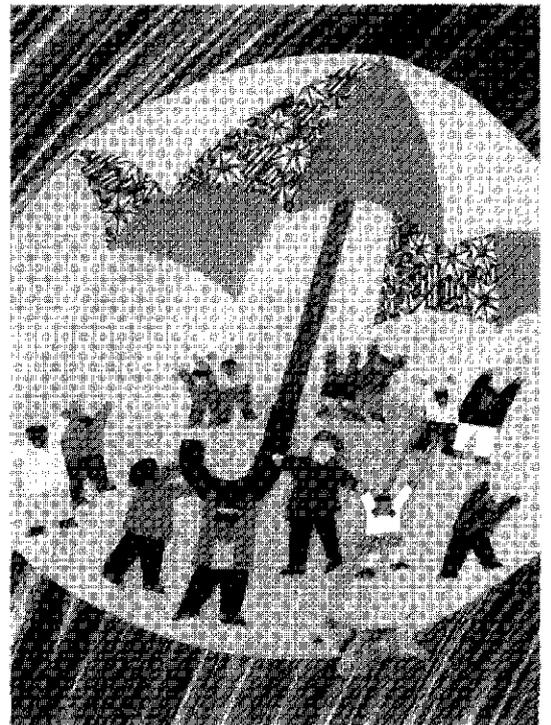
Une étude récente du ministère de la Santé démontre que le nouveau programme a incité de nombreuses personnes à cesser de prendre leurs médicaments ou à les prendre de façon irrégulière. Le programme mérite sans doute une révision d'autant plus qu'il est déficitaire et que le gouvernement compte doubler la prime annuelle en 2001.

L'allocation-logement

L'allocation-logement est une aide financière, d'un maximum d'environ 80 \$ par mois, accordée aux ménages à très faibles revenus afin de les aider à se loger, la plupart du temps sur le marché privé de l'habitation. L'allocation-logement n'est pas une réponse suffisante et permanente aux problèmes des mal-logés. L'aide est si minime qu'elle force les personnes à consacrer environ 40 % et plus de leurs revenus pour se loger. De plus, elle passe par le marché privé plutôt que de lui opposer une alternative réelle comme le fait le logement social.

L'aide juridique

Lors de sa création en 1972, 25% de la population pouvait bénéficier gratuitement des services d'un avocat. Quelques 28 ans plus tard, c'est seulement 11% de la population qui y est encore admissible. En effet, malgré la forte inflation des années 80, il a fallu attendre jusqu'en 1996 pour que les seuils soient rehaussés et de très peu. Cette hausse a malheureusement été assortie d'un resserrement des délits ou des causes recevables. Pour les causes qui touchent le droit familial, il n'y a pas eu de changement. Ce programme est source de beaucoup d'insatisfaction de la part de ceux et celles qui l'utilisent.



Les prêts et bourses

Le retour aux études est sans contredit une des meilleures façons d'accroître ses revenus futurs. Cependant, surtout pour les familles monoparentales, le

soutien gouvernemental est plutôt mince. La nouvelle politique familiale a réduit de 2 000 \$ les ressources financières d'une étudiante monoparentale ayant un enfant en garderie, ce qui est énorme quand on sait que les montants accordés sont très bas. En fait, la portion « bourse » des prêts et bourses offre à peu près le même montant que l'aide de dernier recours et la portion « prêt » correspond plus ou moins aux frais de scolarité.

Pour les parents étudiants, des frais de garde s'ajoutent au montant de base alloué mais ils ne couvrent que les semaines pendant lesquelles le parent suit ses cours, ce qui est nettement insuffisant lorsque l'on sait que pour conserver une place en garderie, le parent doit payer sa place à l'année.

Ce que le ministère de l'Éducation oublie de considérer, ce sont les dépenses supplémentaires rencontrées par le parent étudiant du fait qu'il est monoparental. Pensons notamment aux travaux d'équipe ou de recherche à la bibliothèque en dehors des horaires de garderie et à la difficulté de partager son logement avec d'autres.

La fiscalité

Les déductions fiscales

Les déductions fiscales visent à réduire le revenu imposable afin que les contribuables puissent économiser de l'impôt. La plus connue des déductions fiscales est le régime enregistré d'épargne retraite (RÉER).

Ce type de déduction avantage nettement les contribuables à hauts revenus. Comme le taux d'imposition augmente en fonction du revenu, les contribuables ayant des revenus élevés font de plus grandes économies que ceux qui ont des revenus plus modestes.

Les crédits d'impôt

Il existe deux types de crédits d'impôt : les remboursables et les non remboursables.

Les crédits d'impôt remboursables

Les crédits pour la TPS et la TVQ sont parmi les crédits d'impôt présentement en vigueur. Ils sont versés même aux contribuables dont le revenu est trop faible pour payer de l'impôt à la condition qu'ils en fassent la demande chaque année, via leur rapport d'impôt. Le montant accordé à titre de crédit diminue lorsque le revenu augmente. Il ne faut pas oublier que les taxes à la consommation sont aussi une forme d'impôt prélevée à même vos achats de biens et de services.

Jusqu'à la mise en place des garderies à 5 \$, le plus important crédit remboursable était le crédit pour frais de garde qui remboursait jusqu'à 75 % des frais de garde des familles les plus pauvres alors que le remboursement était plafonné à 26,4 % pour les familles les mieux nanties.

Les crédits d'impôt non remboursables

Généralisés dans les régimes fiscaux tant au Canada qu'au Québec depuis 1988, ces crédits, contrairement à la déduction fiscale, ne sont pas affectés par le revenu. Le taux est fixé à 17 % au fédéral et à 22 % au provincial, en l'an 2000. C'est donc une déduction de l'impôt à payer, indépendante du revenu et égale pour tous les contribuables qui sont dans la même situation familiale.

Toutefois, si le crédit est supérieur à l'impôt à payer, il est perdu puisqu'il est non remboursable. C'est donc dire que les contribuables qui ont peu de revenus, et conséquemment peu d'impôt à payer, ne profitent pas totalement de ce type de crédit. Parmi les plus connus des crédits non remboursables, citons l'équivalent de personne mariée au fédéral, le crédit pour famille monoparentale, le crédit pour enfants et la réduction d'impôt pour la famille au provincial.



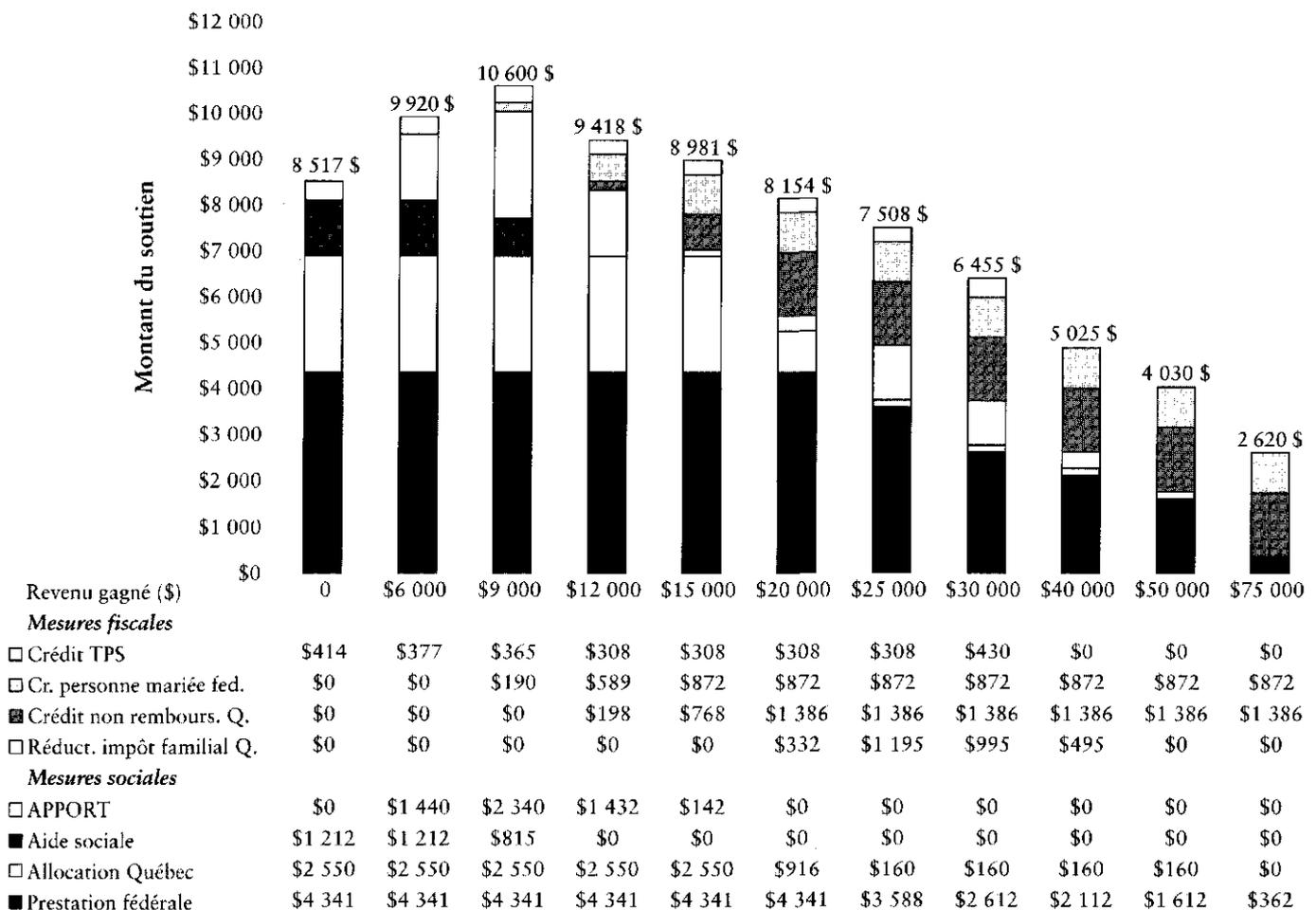
Le crédit d'impôt foncier

Ce crédit remboursable vise à soulager les contribuables d'une partie des taxes municipales payées. Comme il est connu que les personnes à faibles revenus consacrent un pourcentage élevé de leurs revenus pour se loger, ce crédit vise à réduire leur fardeau. Malheureusement, le gouvernement du Québec a réduit ce crédit de façon répétée au cours des dernières années, en même temps qu'il a transféré de plus en plus de responsabilités aux municipalités, les forçant à augmenter leurs taxes.

L'arrimage des mesures d'aide et de la fiscalité

Préparé par madame Ruth Rose, professeure en sciences économiques à l'UQAM, le tableau qui suit présente un portrait clair de l'interaction des mesures sociales et de la fiscalité. Vous serez à même de constater que les mesures sociales diminuent au fur et à mesure que les mesures fiscales augmentent.

Aide aux familles avec enfants, 2000
Famille monoparentale avec 2 enfants d'âge préscolaire

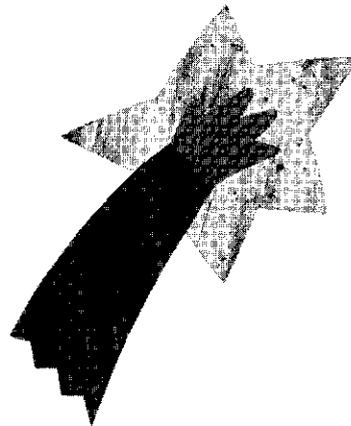


Conclusion

Les modifications survenues suite à la mise en place de la politique familiale n'ont guère amélioré le sort des familles les plus pauvres, au contraire. Quant aux statistiques sur la pauvreté des femmes et des enfants, on bat des records. Les besoins des enfants sont de moins en moins bien couverts puisque les mesures d'aide n'ont pas été indexées depuis 1994 et que les taxes à la consommation s'appliquent maintenant aux biens destinés aux enfants.

En plus, lorsque le gouvernement fédéral augmente ses prestations pour enfants, le Québec, en maintenant ses plafonds au même niveau, fait des économies sur le dos des plus pauvres. Est-ce donc dire que ce sont les familles les plus pauvres qui subventionnent les garderies à 5\$ et ce même si ces garderies leur coûtent à eux beaucoup plus cher qu'avant ?

Pour toutes ces raisons, il faut exiger que tous les besoins de tous les enfants soient convenablement couverts non pas par une combinaison de mesures mais plutôt par un simple chèque versé à la personne qui prend soin de l'enfant.



**Fédération des associations
de familles monoparentales
et recomposées du Québec**

8059, St-Michel
Montréal, Qc H1Z 3C9
Tél. : (514) 729-MONO (6666)
Télééc. : (514) 729-6746
Site : <http://www.cam.org/fafmrq>
Courriel : fafmrq@cam.org

VERSION PRÉLIMINAIRE

**LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES DU QUÉBEC
UNE ÉVALUATION ET UNE PROPOSITION**

**Ruth Rose
professeure de sciences économiques
Université du Québec à Montréal**

Février 2001

**Recherche effectuée dans le cadre
du protocole d'entente UQAM - Relais-femmes**

pour le compte de la

**FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES
ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC (FAFMRQ)**

TABLE DES MATIÈRES

	page
Introduction	1
UNE BREF HISTORIQUE DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES AU QUÉBEC	1
La période de création de programmes québécoise: 1954 à 1985	2
La période de politique nataliste: 1986 à 1997	2
La réforme de 1997	3
La politique fédérale de soutien aux familles	4
Les politiques fédérales récentes - Ottawa donne-t-il plus pour les enfants?	5
LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES EN L'AN 2000	7
L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES DE SOUTIEN AU REVENU DEPUIS 1994	8
UNE PROPOSITION DE RÉFORME DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES	9
Effets de la proposition	11
Le coût de la proposition	12
EN CONCLUSION	13
Graphiques	
Annexe	
Références	
Liste des tableaux:	
Tableau 1: Montants investis dans la Prestation canadienne pour enfants et montants réinvestis par les provinces autres que le Québec	6
Tableau 2: Évolution des dépenses du gouvernement du Québec sur la politique familiale, 1993-94 à 2000-01	14

INTRODUCTION

Parmi les provinces canadiennes, le Québec a été la plus innovatrice en ce qui concerne les politiques familiales. Néanmoins, depuis sept ou huit ans, le Québec a arrêté d'indexer ses programmes de soutien au revenu des familles et a éliminé ou sabré dans d'autres. Même si le gouvernement fédéral a augmenté ses prestations aux familles à revenu faible depuis 1997, le résultat net a été une perte significative pour toutes les familles à tous les niveaux de revenu.

On doit aussi constater que la non-indexation des allocations familiales du Québec, combinée au remaniement de certains éléments du régime fiscal, a créé des anomalies et des iniquités dans la politique de soutien au revenu des familles. Après avoir quantifié les pertes subies par les familles depuis 1994, nous allons faire une proposition pour simplifier les politiques du Québec à cet égard et pour rétablir une partie des pertes. Ensemble avec les hausses de la prestation fiscale pour enfants déjà annoncées par le gouvernement fédéral, ces mesures permettraient d'améliorer, de façon significative, les revenus de l'ensemble des familles québécoises et particulièrement ceux des plus pauvres.

UN BREF HISTORIQUE DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES AU QUÉBEC

En 1997, le Québec a entamé une révision majeure de sa politique familiale. Les allocations familiales universelles, les allocations de naissance et les allocations de jeune enfant ont été abolies à la faveur d'une allocation ciblée vers les familles à revenu faible et intégrée à la prestation fiscale fédérale pour enfants. En même temps, la partie des prestations d'aide sociale et des crédits de taxe de vente destinée aux enfants est disparue et le programme APPORT a été remanié de façon à réduire son importance. Le Québec a aussi décidé d'investir massivement dans les services de garde et les services éducatifs à la petite enfance. Il a aussi annoncé la création d'un régime québécois d'assurance parentale, mais celui-ci attend toujours l'aboutissement de négociations avec Ottawa.

Afin de comprendre l'évolution récente de la politique de soutien au revenu des familles, il est utile de tracer une brève historique des politiques du Québec et du gouvernement fédéral. Ensuite nous examinerons de plus près la réforme de 1997 et la composition de la politique de soutien au revenu actuel.

La période de création de programmes québécois: 1954 à 1985¹

La politique de soutien au revenu des familles du Québec commence avec l'introduction d'une **exemption pour les enfants à charge** de 16 à 21 ans et pour les jeunes de plus de 21 ans aux études lors de la création du régime fiscal québécois en 1954. En 1967, le Québec a créé sa propre programme d'**allocations universelles**. En 1974, Québec a remanié ses allocations, ainsi que les allocations familiales fédérales, de façon à accordé un montant proportionnellement plus grande aux familles ayant trois enfants ou plus.

En 1979, le gouvernement a créé une **allocation de maternité** de 240\$ afin de compenser les deux semaines de carence du régime fédéral d'assurance-chômage. Il a aussi négocié une politique de congés de maternité et parentaux avec les employées et employés des secteurs public et parapublic dont l'objectif était aussi de compléter les insuffisances du régime fédéral. Cette politique est devenue un modèle pour l'ensemble du Canada.

En 1979 aussi, le Québec a créé un **Supplément au revenu du travail (SUPRET)** similaire au *Earned Income Tax Credit* en vigueur aux États-Unis. Son objectif était de donner aux bénéficiaires de l'aide sociale essayant d'intégrer le marché du travail un montant pour compenser le fait que la prestation d'aide sociale était réduite de 100% des gains du travail. Ce genre de programme supplémente aussi le revenu des personnes gagnant des faibles salaires. En 1988, le SUPRET a été remplacé par l'Aide aux parents pour leur revenu du travail (APPORT), programme qui ne visait que les familles avec enfants à charge.

En 1979 et 1980 aussi, le Québec a adopté sa première loi sur les services de garde et a créé l'**Office des services de garde à l'enfance** afin de consolider et renforcer les politiques dans ce domaine.

Finalement en 1981, le Québec a créé une **allocation de disponibilité** qui accordait des montants forfaitaires pour les enfants de moins de six ans. Son objectif était, d'une part, de reconnaître le travail effectué auprès de jeunes enfants par les mères au foyer et, d'autre part, de défrayer une partie des frais de garde pour les familles qui ne réclamaient pas la déduction des frais de garde.

La période de politique nataliste: 1986 à 1997

Les années 1986 à 1988 ont été marquées par une réforme majeure de la politique familiale du Québec. De nouvelles **exemptions fiscales** (devenues des crédits d'impôt non remboursables en 1988) pour les enfants de moins de 18 ans ont été créées et celles

¹ Nous ne discutons pas des programmes d'assistance sociale dont plusieurs programmes, comme celui pour les mères nécessiteuses créé en 1937, visaient spécifiquement les familles avec enfants. Nous ne traitons pas, non plus, des rentes de survivants et des prestations pour orphelins liées aux régimes d'assurance sociale.

pour les enfants aux études postsecondaires ont été renforcées. L'allocation de disponibilité a été convertie en **allocation universelle pour jeune enfant**; celle-ci a été pondérée en faveur des familles nombreuses, puisque les mères recevaient désormais cinq fois plus pour le troisième enfant et les suivants que pour le premier. On a aussi créé des **allocations de naissance** qui donnaient à sa maturité 500\$ pour un premier enfant, 1 000\$ pour un deuxième et 8 000\$ (répartis sur 5 ans) pour chaque autre enfant. Les allocations du Québec et le crédit d'impôt fédéral (qui était en train de remplacer progressivement les allocations fédérales) continuaient d'être pondérées en faveur des familles nombreuses.

En même temps qu'on a transformé le SUPRET en programme APPORT, on a introduit une «**réduction d'impôt à l'égard de la famille**», un crédit non remboursable. Ce programme était construit de façon à ce que les familles bénéficiaires du programme APPORT ne paient pas d'impôt. Il était donc un élément important de la coordination entre le régime de transferts aux familles pauvres et la fiscalité applicable à la classe moyenne.

On peut qualifier cette politique de «nataliste» parce qu'elle misait sur des familles nombreuses (de trois enfants ou plus). La politique visait également à renforcer le rôle du père pourvoyeur en accordant des crédits d'impôt non remboursables pour les enfants et un(e) conjoint(e) à charge à une époque où le gouvernement fédéral était en train d'éliminer ses exemptions pour enfants. La politique encourageait fortement la naissance d'enfants, mais le niveau de soutien était réduit de plus de 2 100\$ dès que l'enfant atteignait 6 ans. On peut aussi noter qu'il y avait peu de nouveaux investissements dans le réseau de services de garde à cette époque.

La conséquence immédiate de cette politique était une hausse du nombre de naissances qui sont passées de 83 600 en 1987 à 98 013 en 1990. Par contre, elles ont retombé à 85 130 en 1996, année de l'annonce d'une nouvelle approche à la politique familiale (Gouvernement du Québec, 1999, p. 42).

La réforme de 1997

Quoique la nouvelle politique a été annoncé en octobre 1996 au Sommet sur l'économie et l'emploi, les premiers éléments se sont manifestés plusieurs années plus tôt. Un premier élément consiste en la **désindexation, à partir de 1993, des allocations familiales, de l'aide sociale pour les personnes jugées aptes au travail et des montants pour les crédits d'impôts non remboursables**². Ceci a eu pour effet d'accroître le taux d'imposition réelle de la classe moyenne et de couper le soutien direct aux familles les plus pauvres.

² Le régime fiscal était déjà désindexé depuis 1988, mais les montants pour les crédits personnels avaient été bonifiés de façon irrégulière jusqu'en 1993. En 1994, seul le crédit pour les enfants autres que le premier dans une famille a été augmenté de 2 250\$ à 2 400\$. Tous ces montants sont restés gelés entre 1994 et 2000.

En même temps, le gouvernement a entrepris une série de **coups majeures au programme d'aide de dernier recours** dont la restriction de l'accès aux programmes spéciaux (soins dentaires et optométriques, etc.), l'abolition du barème de «disponibilité», une coupure au montant accordé aux personnes participant à un programme d'employabilité et une coupure au crédit pour l'impôt foncier. En contrepartie, on a augmenté le soutien offert aux familles non bénéficiaires de l'aide sociale gagnant des faibles salaires. Plus spécifiquement, on a remanié l'allocation-logement de façon à réduire les montants accordés aux prestataires de l'aide sociale et à rendre admissibles certaines familles à faible salaire. On a créé le régime d'assurance-médicaments, ce qui a aussi imposé un fardeau additionnel aux personnes âgées et aux prestataires d'aide sociale tout en rendant admissibles les petits salariés.

Sur une note plus positive, on a commencé à **réinvestir dans les services de garde à l'enfance**. Suite à une grève des employées des garderies, le gouvernement libéral a bonifié l'aide financière aux familles à faible revenu et a transformé la déduction des frais de garde en un crédit d'impôt. Revenu au pouvoir, le Parti québécois a bonifié les subventions directes aux garderies et a entrepris un examen de l'intérêt de développer l'éducation préscolaire pour l'ensemble des enfants.

Toutes ces mesures ont mis la scène pour la réforme de 1997. Après avoir esquissé les changements du côté fédéral, nous présenterons un portrait de la politique de soutien au revenu des familles en l'an 2000, la quatrième année de la réforme.

La politique fédérale de soutien aux familles

Lors de la création du régime d'impôt sur le revenu des particuliers, le gouvernement fédéral a également instauré des **exemptions pour les enfants** à charge. Vinrent ensuite les **allocations familiales universelles** en 1944. À partir de 1979, le gouvernement fédéral a entrepris de remplacer ces deux mesures à caractère universel par un **crédit d'impôt remboursable ciblé** vers les familles à faible revenu, processus qui a été complété en 1993 lors de la création de la **Prestation fiscale fédérale pour enfants (PCE)** qui est le principal instrument de la politique fédérale aujourd'hui. Quoique les exemptions pour enfants ont été converties en crédits non remboursables et abolies en 1993, il existe toujours un **crédit d'impôt non remboursable pour le premier enfant d'une famille monoparentale** (montant pour équivalent de personne mariée).

Le graphique 1 trace l'évolution des sommes accordées (en \$ constants de 2000), selon le niveau du revenu, aux familles monoparentales et biparentales, en 1978, 1996 et 2000. La politique de 1978 était plutôt régressive, donnant davantage aux familles à revenu élevé qu'aux pauvres à cause de l'importance des exemptions d'impôt. La création d'un crédit remboursable pour les familles à faible revenu, entamée en 1979, visait à corriger cette situation. Mais cette approche est allée à l'autre extrême puisque les familles disposant de plus de 70 000\$ ne reçoivent plus rien aujourd'hui pour leurs enfants, alors que leurs enfants ont aussi des besoins essentiels comme tout autre citoyen canadien. Il ne reste que le crédit non remboursable pour le premier enfant d'une famille monoparentale,

mesure qui est toujours régressive et qui fait en sorte que les familles monoparentales gagnant de 15 000\$ à 20 000\$ reçoivent davantage du gouvernement fédéral que les plus pauvres.

Les politiques fédérales récentes - Ottawa donne-t-il plus pour les enfants?

Entre 1986 et 2000, le régime fiscal fédéral n'était pas indexé pour le premier 3% d'inflation. Le montant de la prestation fiscale accordé pour les enfants des familles les plus pauvres était bonifié certaines années, mais le seuil à partir duquel cette prestation est récupérée ne l'était pas. Comme résultat, les montants affectés par le gouvernement fédéral pour les enfants sont de plus en plus concentrés sur les familles très pauvres. Les familles de la classe moyenne disposant d'aussi peu que 30 000\$ reçoivent à peu près les mêmes montants - ou moins - en 2000 qu'en 1986, et beaucoup moins qu'en 1978.

Rappelons aussi que, dans le contexte de la politique de la lutte contre le déficit initiée par le gouvernement Mulroney en 1984, et poursuivie par le gouvernement Chrétien jusqu'en 1998 (et encore aujourd'hui à certains égards), les transferts aux provinces ont été coupés à répétition. Le gouvernement fédéral a ainsi équilibrer son propre budget en forçant les provinces à effectuer les coupures les plus dramatiques et les plus visibles en matière de santé, d'éducation, d'assistance sociale et de soutien aux enfants.

Depuis 1998, le gouvernement fédéral a commencé à réinjecter de l'argent dans sa prestation fiscale pour enfants (PCE), mais une très grande partie de cet argent ne fait que remplacer l'argent qu'Ottawa contribuait aux programmes provinciaux d'aide sociale avant 1996. Effectivement, en 1996, le gouvernement fédéral a aboli le Régime canadienne d'assistance publique (RAPC), programme par lequel il finançait la moitié des dépenses provinciales en matière d'aide sociale et certains services sociaux comme l'aide financière pour les services de garde des parents à faible revenu. Le RAPC et le Financement des programmes établis (FPE) ont été intégrés au nouveau **Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS)**, mais avec des coupures de 4,6 milliards \$ sur deux ans. Cela, après plusieurs années de gels et de coupures.

En 1997, dans le cadre de la nouvelle Union sociale et le Programme d'actions national pour les enfants, le gouvernement fédéral a accepté de bonifier la PCE sur une période de plusieurs années. Le plus gros de l'argent investi, particulièrement la deuxième année (à partir de juillet 1998), est allé aux familles bénéficiaires de l'aide sociale. La plupart des provinces - et pas seulement le Québec - en ont profité pour baisser leurs prestations à l'aide sociale. Tel que convenu, elles ont réinvesti l'argent dans d'autres programmes pour les familles à faible revenu (Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux, 1999).

Le tableau 1 présente les montants investis par le gouvernement fédéral et les sommes réinvestis par les provinces, tel qu'annoncé en janvier 2001.

**Tableau 1: Montants investis dans la Prestation canadienne pour enfants
et montants réinvestis par les provinces autres que le Québec
(millions \$)**

Année commençant le 1er juillet	Sommes investis dans la prestation pour enfants	Sommes réinvestis par les provinces autres que le Québec (a)
1996	125	
1997	195	
1998	850	305
1999	425	500
2000	725	
2001	545	

Sources: Ministère des Finances Canada, 2000, p. 310-311. Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux, 1999, p. ii, et Union sociale, 2001.

a) Les années fiscales ne correspondent pas aux années du paiement de la prestation fiscale canadienne.

Quoique le Québec participe seulement à titre d'observateur à l'initiative de l'Union sociale, les résidents du Québec ont reçu leur part des augmentations de la prestation canadienne pour enfants. Le Québec a, comme nous l'avons vu, supprimé la partie de la prestation d'aide sociale destinée aux enfants et l'a remplacé par une prestation composée en partie par la prestation fédérale et en partie par la nouvelle allocation familiale du Québec. Entre 1998 et 2000, chaque fois que le gouvernement fédéral a augmenté sa prestation, le Québec a baissé son allocation de façon à maintenir le même total, équivalent à ce que Québec considère être les besoins essentiels des enfants. Cependant ces besoins essentiels n'ont pas été indexés au coût de la vie depuis 1993. La seule exception à cette règle était en 2000: en plus des augmentations déjà prévues, le gouvernement fédéral a annoncé une pleine indexation au coût de la vie et le gouvernement du Québec a permis aux familles de garder la valeur de cette indexation. Il a néanmoins récupéré environ 170\$ par enfant dans les familles pauvres et entre \$41 et 94\$ pour le premier et le deuxième enfant respectivement dans les familles ayant un revenu entre environ 30 000\$ et 55 000\$. Les sommes ainsi dégagées ont été réinvesties surtout dans la politique des services de garde.

Examinons maintenant la politique de soutien au revenu des familles actuellement en vigueur.

LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES EN L'AN 2000

Les graphiques 2 et 3 résument la composition des montants accordés aux familles résidentes du Québec, selon le niveau de revenu, la première pour une famille monoparentale ayant deux enfants d'âge scolaire et la deuxième pour une famille biparentale avec deux enfants du même âge.

Les deux premiers programmes, soit la **Prestation canadienne pour enfants (PCE)** et **l'allocation du Québec** fournissent ce que le gouvernement du Québec considère comme les **besoins essentiels** des enfants: 2 600\$ pour le premier enfant d'une famille biparentale, 3 900\$ pour le premier enfant d'une famille monoparentale et 2 400\$ pour chaque autre enfant. Ces montants ont été augmentés d'environ 80\$ lorsque le gouvernement fédéral a décidé d'indexer sa prestation au début janvier 2000 et que le gouvernement du Québec a décidé de ne pas récupérer cette indexation. La PCE est récupéré à un rythme variant entre 11,1% et 27,8%, selon le nombre d'enfants, à partir d'un revenu de 21 214\$, et ensuite à un rythme de 2,5% (un enfant) ou 5% (2 enfants ou plus) à partir d'un revenu de 30 004\$. Pour sa part, l'allocation du Québec est récupéré à un taux de 35% à partir d'un revenu de 15 332\$ (famille monoparentale) ou 25% à partir d'un revenu de 21 825\$ (famille biparentale) jusqu'à ce qu'elle atteigne 80\$ pour le premier et le deuxième enfants. Toutefois, le gouvernement laisse une somme de 975\$ pour le troisième enfant et les suivants. Tous ces montants sont récupérés à un taux de 5% à partir d'un revenu de 50 000\$. Le tableau A.1 (en annexe) résume les paramètres de la PCE et de l'allocation du Québec et leur évolution entre 1998-1999 et 2004-2005.

Sur les graphiques 2 et 3, le triangle blanc situé en haut de l'allocation du Québec représente la prestation du programme **APPORT**. Cette prestation supplémente les gains du travail à un taux de 35% et atteint son maximum à peu près au point où la famille devient inadmissible à une prestation d'aide sociale. Elle est ensuite récupérée à un taux de 43% et disparaît là où l'on commence à récupérer l'allocation du Québec. Ce programme fait en sorte que les familles monoparentales avec deux enfants d'âge scolaire reçoivent un maximum de 9 735\$ alors que les familles biparentales avec deux enfants reçoivent un maximum de 9 151\$.

Lorsque la famille reçoit un revenu suffisamment élevé pour payer de l'impôt, les **crédits d'impôt non remboursables pour enfants** prennent de la valeur - il s'agit de la large bande pale qui continue même pour les familles à revenu élevé. Ces crédits constituent donc la composante universelle de la politique québécoise, d'après le gouvernement, parce que toutes les familles en bénéficieraient. Leur valeur en termes d'économies d'impôt sont de 572\$ pour le premier enfant d'une famille biparentale, de 858\$ pour le premier enfant d'une famille et de 528\$ pour chaque autre enfant. Toutefois cette valeur diminue à chaque année parce que le gouvernement du Québec propose de diminuer le taux auquel on calcule les crédits d'impôt non remboursables (voir tableau A.2 en annexe). De plus, les familles à très faible revenu n'en profitent pas. De plus, ces crédits sont généralement réclamés par les pères, alors que les allocations est la PCE sont versées aux mères la plupart du temps puisque ce sont celles-ci qui s'occupent des besoins quotidiens des enfants.

Le petit aire, presque triangulaire, moyennement foncée qui se manifeste au point où l'APPORT disparaît pour les familles monoparentales, mais à un revenu d'environ 25 000\$ pour les familles biparentales, représente la **réduction d'impôt à l'égard de la famille**. Son objectif original était d'assurer que les familles recevant une prestation du programme APPORT ne paient pas de l'impôt et donc de lisser la transition entre une situation où la famille reçoit des transferts et celle où elle paie de l'impôt. Elle joue encore bien ce rôle dans le cas des famille monoparentales mais, suite à des modifications au régime fiscal, elle n'est plus bien harmonisée avec les autres programmes dans le cas des familles biparentales. Un peu plus loin, nous examinerons de plus près cette anomalie et nous en proposerons une solution.

Le dernier programme significatif est le **crédit d'impôt non remboursable pour le premier enfant d'une famille monoparentale** du gouvernement fédéral - la bande de taille moyenne, moyennement foncée sur le graphique 2.

Le mince fil noir en haut des deux graphiques représentent la partie du crédit pour la TPS (taxe sur les produits et services) que le gouvernement fédéral octroie pour les enfants des contribuables à faible revenu.

L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES DE SOUTIEN AU REVENU DEPUIS 1994

Comme nous l'avons déjà expliqué, le gouvernement du Québec n'a pas indexé son estimation des besoins essentiels des enfants depuis 1993, sauf pour une augmentation du montant attribué aux enfants au-delà du premier de 2 250\$ à 2 400\$ en 1994. Nous avons donc voulu savoir comment l'ensemble du soutien au revenu des familles a évolué depuis 1994. Puisque les deux paliers de gouvernement ont aussi mis en vigueur plusieurs modifications aux régimes fiscaux, faisant miroiter des réductions d'impôt significatives, nous avons aussi examiné cette question pour savoir si les réductions d'impôt ont contre-balançé les coupures en matière d'aide aux familles.

Les trois pages de graphiques qui suivent (étiquetées pages-graphiques 4, 5 et 6) montrent, pour une famille monoparentale avec deux enfants d'âge scolaire, l'évolution de ces programmes entre 1994 et 2000, en \$ constants de l'an 2000 afin d'éliminer les effets de l'inflation.. Les pages-graphiques 7, 8 et 9 montrent les mêmes choses pour une famille biparentale avec deux enfants d'âge scolaire.

Les pages de graphiques 4 et 7 montrent les programmes du Québec. Le premier graphique sur chaque page montre l'évolution de l'aide aux familles. Puisque l'ensemble de la ligne et en-dessous de la ligne «0», ceci signifie que Québec a coupé son aide à toutes les familles, davantage aux familles pauvres qu'aux familles riches. Par contre, le gouvernement fédéral (pages 5 et 8) a augmenté la sienne pour les familles pauvres (mais pas pour les familles riches) et c'était une coordination planifiée et voulue. Comment les familles s'en sont-elles tirées? Les pages 6 et 9 montrent les effets combinées des politiques aux deux paliers: **au chapitre de la politique familiale, toutes les familles ont été perdantes et certaines familles pauvres ont perdu plus de 1000\$.**

Le deuxième graphique sur chaque page montre l'incidence des réductions d'impôt. Que ce soit au niveau fédéral ou provincial, que ce soit pour les familles biparentales ou monoparentales ou les contribuables sans enfants, **seuls les contribuables les plus riches (les ménages gagnant plus de 50 000\$ par année) ont bénéficié de réductions d'impôt significatives.** Les réductions annoncées par les deux paliers de gouvernement pour les prochaines années bénéficieront, elles aussi, surtout aux plus riches.

Le troisième graphique montre l'évolution d'autres éléments des régimes transferts-fiscalité qui affectent le revenu du ménage. **Pour les plus pauvres, la non-indexation et les coupures massives à l'aide sociale ont coûté plus de 2 000\$** et ces calculs ne tiennent pas compte des pertes aux chapitres de l'allocation-logement et de l'assurance-médicament.

Quant aux contribuables à revenu moyen et élevé, les principales modifications ont été une hausse du taux de cotisation au Régime de rentes du Québec (et au Régime de pensions de Canada) et une baisse du taux de cotisation à l'assurance-emploi. L'effet combiné (pas montré sur les pages 6 et 9) était à peu près nul.

Finalement, le dernier graphique sur chaque page montre les effets de tous ces programmes. Du côté du Québec, seules les familles avec des revenus supérieurs à 100 000\$ s'en sont tirées de façon positive. Le gouvernement fédéral, s'arrogeant les programmes les plus visibles, donne davantage aux familles en l'an 2000 qu'en 1994. Mais, rappelons que c'est un jeu de cache-cache. Ottawa a d'abord réduit ses transferts aux provinces pour ensuite redonner des sommes inférieures directement aux contribuables. Le dernier graphique sur les pages 6 et 9 montrent que **tout ce remaniement des mêmes sommes n'a bénéficié qu'aux familles les plus riches, celles ayant des revenus supérieurs à 75 000\$. Les familles monoparentales à l'aide sociale ont perdu presque 2 000\$ et les familles biparentales presque 3 000\$.**

UNE PROPOSITION DE RÉFORME DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU REVENU DES FAMILLES

Les objectifs de la réforme proposé sont les suivants:

1. Rétablir une partie de l'aide aux familles perdue depuis 1994.
2. Simplifier les programmes du Québec en intégrant, l'allocation du Québec, les crédits d'impôt non remboursables, le programme APPORT et la réduction d'impôt à l'égard de la famille en une allocation universelle et une seule prestation sélective. Éliminer certaines anomalies dans les programmes Québécois actuels.
3. Reconnaître le travail des femmes auprès des enfants (celui des hommes quand ils en assument la responsabilité principale) en versant l'ensemble des montants à celles-ci. Ceci assure aussi que l'argent sert réellement aux besoins des enfants, surtout en cas de famille recomposée. Actuellement les crédits d'impôt non

remboursables et la réduction d'impôt à l'égard de la famille sont souvent réclamés par un nouveau conjoint qui ne fournit pas nécessairement un soutien financier aux enfants.

4. Rendre la politique familiale du Québec indépendante de celle du gouvernement fédéral et la rendre plus visible et plus transparente.

La proposition touche uniquement les programmes du Québec. Elle propose de créer deux nouveaux programmes, une allocation universelle et une prestation ciblée, en remplacement des quatre principaux programmes existants, soit l'allocation du Québec, le programme APPORT, la réduction d'impôt à l'égard de la famille et les crédits d'impôt non remboursables pour enfants. Les paramètres de ces deux programmes, exprimés en dollars de l'an 2000 sont décrits ci-bas. Ces montants devraient être indexés au coût de la vie pour l'an 2002 quand le programme entrerait en vigueur.

Pour l'année commençant le 1er juillet 2001, nous demandons au gouvernement du Québec simplement de ne pas récupérer les augmentations octroyées par le gouvernement fédéral. Il pourrait aussi, sans grande difficulté administrative, mettre en vigueur tout de suite la composante universelle de notre proposition en transformant les crédits d'impôt non remboursable en crédit remboursable universel et en le combinant avec les 80\$ en allocation familiale qu'il accorde aux familles ayant un revenu entre environ 25 000\$ et 55 000\$.

Prestation universelle: 750\$ premier enfant
625\$ deuxième enfant
1 000\$ pour chacun des autres enfants

Prestation sélective:

Famille monoparentale: 1 600\$ + 31% des gains entre 1 200\$ et 9 000\$, ce qui donne un maximum de 4 018\$ pour les personnes gagnant 9 000\$. Cette prestation sera récupérée à un taux de 20% sur les revenus entre 9 000\$ et 20 000\$. Elle sera ensuite récupérée à un taux de 6%. À un revenu de 44 050\$, il restera 375\$, soit la moitié de la prestation universelle pour le premier enfant d'une famille. Cette somme sera ajoutée aux prestations universelles.

Famille biparentale: 400\$ + 31% des gains entre 1 200\$ et 13 000\$, ce qui donne un maximum de 4 058\$ pour les familles avec des gains de travail de 13 000\$. Cette prestation sera récupérée à un taux de 20% sur les revenus entre 13 000\$ et 24 000\$ et ensuite à un taux de 6% pour atteindre 0\$ à un revenu de 54 967\$.

Familles ayant 3 enfants et plus: Un montant de 100\$ sera ajoutée à la prestation sélective de base pour chaque enfant au-delà du deuxième. La deuxième tranche de récupération s'effectuera à un taux de 5% au lieu de 6%.

Mode de distribution: les familles bénéficiaires de l'aide sociale, recevront les montants attribués en fonction de leur revenu du travail du mois précédent.

Les familles non bénéficiaires de l'aide sociale, recevront l'aide en fonction du revenu de l'année précédente. Toutefois, comme c'est le cas actuel, en cas de séparation ou de divorce, le parent ayant la garde des enfants peut demander une révision du montant.

Effets de la proposition:

Les pages-graphiques 10, 11 et 12 montrent, pour une famille monoparentale et une famille biparentale avec deux enfants d'âge scolaire et pour une famille biparentale avec quatre enfants dont deux d'âge préscolaire respectivement, les effets de la proposition en comparaison avec ce que ces familles reçoivent pendant l'année allant de juillet 2000 à juin 2001 et ce qu'elles ont reçues (en \$ constants de l'an 2000) en 1994. Sur chaque page, le premier graphique montre comment la proposition affecte l'aide accordée par Québec. Le deuxième graphique montre l'aide reçu du gouvernement fédéral en 1994 et 2000 (sans ligne pour la proposition parce que les programmes fédéraux ne sont pas touchés). Le troisième graphique montre l'effet combiné des deux programmes. Les tableaux en bas de chaque graphique spécifient les sommes en jeu.

De façon générale, notre proposition représente une hausse de quelques centaines de dollars pour la plupart des familles québécoises par rapport à la situation actuelle. Néanmoins, notre proposition ne rétablit pas entièrement la situation qui existait en 1994, sauf exception. Par exemple, une famille monoparentale à l'aide sociale avec un ou deux enfants recevra 425\$ de plus qu'à l'heure actuelle. Elle sera toujours près de 500\$ en deça de là où elle était en 1994. Elle pourrait s'attendre à recevoir 209\$ pour son premier enfant et 212\$ pour son deuxième du gouvernement fédéral (voir tableau A.3 en annexe).

Une famille biparentale avec un ou deux enfants à l'aide sociale recevra 525\$ de plus avec notre proposition et, du gouvernement fédéral, les mêmes montants qu'une famille monoparentale.

Une famille monoparentale ou biparentale à l'aide sociale avec plus de deux enfants recevra 475\$ de plus qu'en 2000 pour chacun des enfants au-delà du deuxième. Ces familles ont perdu le plus parce que les anciens programmes étaient pondérés en faveur des familles nombreuses. Entre autres, les familles ayant des enfants de moins de 5 ans ont perdu 2 186\$ par enfant lorsque les allocations de naissance et de jeune enfant ont été abolies.³

³ Ces programmes ont été maintenus pour les enfants nés avant le 1er octobre 1997, mais tous ces enfants auraient atteint l'âge de 5 ans en octobre 2002.

Avec un revenu de 10 000\$, près du point où le programme APPORT actuel atteint son maximum, l'aide totale pour une famille monoparentale avec deux enfants sera de 9 770\$ avec notre proposition, comparativement à 9 418\$ actuellement et 10 402\$ en 1994. À cette somme s'ajouterait 421\$ du gouvernement fédéral.

Pour des revenus supérieurs à ce point, notre proposition prévoit une diminution plus lente que les programmes actuels. À un revenu de 30 000\$ notre proposition accorde presque exactement les mêmes montants que les programmes actuels. Les augmentations prévues du gouvernement fédéral sont de seulement 34\$ par enfant pour les deux premiers enfants et de 20\$ pour chacun des autres.

Pour les familles disposant de plus de 50 000\$, notre proposition prévoit une augmentation de 267\$ pour le premier enfant d'une famille biparentale, de 178\$ pour le premier enfant d'une famille monoparentale, de 97\$ pour le deuxième enfant d'une famille et de 472\$ pour chaque autre enfant. Ces augmentations n'auraient, toutefois, pas pour effet de rétablir l'aide octroyée en 1994, même en tenant compte des augmentations prévues du gouvernement fédéral qui sont minimales à ces niveaux de revenu.

En fait, les familles qui recevront le plus avec notre proposition sont les familles biparentales ayant des revenus entre environ 15 000\$ et 30 000\$ (voir les pages graphiques 11 et 12). Cet effet résulte non pas de la générosité de notre proposition mais plutôt du fait que les programmes actuels du gouvernement du Québec créent une anomalie où les familles disposant de 35 000\$, par exemple, reçoivent 800\$ de plus en aide du Québec que les familles gagnant 25 000\$. Ce phénomène résulte du fait que les familles à 25 000\$ profitent très peu des crédits d'impôt non remboursables (voir le graphique 3). Notre proposition vise à faire en sorte que l'aide diminue de façon régulière à mesure que le revenu augmente au lieu de revêtir les anomalies actuelles.

Le coût de la proposition:

Nous estimons le coût de la proposition à environ 385 millions \$ ou à peu près 240\$ par enfant. Les familles disposant d'un revenu inférieur à 35 000\$ recevront les plus gros montants.

Le tableau 2 montre les sommes consacrées par le Québec à la politique familiale depuis 1993-1994. La première partie montre seulement les programmes de soutien au revenu. La deuxième partie y ajoute les dépenses sur les services de garde préscolaires.⁴

Lorsque le gouvernement a annoncé sa nouvelle politique familiale en 1997, il a affirmé que le plus gros des nouveaux investissements dans les services de garde viendraient des

⁴ Les frais des services de garde en milieu scolaire relèvent maintenant du Ministère de l'Éducation. Ni les rapports annuels du ministère, ni le Livre de crédits du Budget de l'an 2000 ne distinguent les montants consacrés à la garde en milieu scolaire ou à la maternelle.

coupures dans les allocations familiales et les autres programmes de soutien au revenu des familles. Le tableau 2 montre que c'est effectivement le cas. En 1995-96, le gouvernement consacrait 2 210 millions \$ au soutien du revenu des familles. La simple indexation de ce chiffre l'aurait porté à 2 405\$ millions en l'an 2000, alors que le gouvernement projette dépenser seulement 1 873\$. Il a ainsi récupéré 573\$ millions, en partie à partir des transferts fédéraux mais aussi en grande partie sur le dos des familles québécoises les plus pauvres.

En même temps, les dépenses sur les services de garde ont augmenté d'environ 600\$ millions en termes réels. Presque la moitié de l'augmentation est prévue pour 2000-2001 et il arrive fréquemment que le ministère ne dépense pas l'ensemble des crédits octroyés. Donc, on peut conclure que le gouvernement n'a pas investi de nouvelles ressources dans la politique familiale du tout depuis plus de 5 ans. Il a simplement déplacé les sommes d'un programme à l'autre. Notons aussi que le gouvernement fédéral a promis un autre 2,2 milliards \$, répartis sur 5 ans à partir de 2001, pour les programmes destinés surtout à la petite enfance. Ce programme dégagera de nouvelles sommes pour continuer l'expansion des services de garde.

EN CONCLUSION

En conclusion, nous demandons d'abord que le gouvernement du Québec s'engage à ne plus diminuer ses propres programmes d'aide aux familles lorsque le gouvernement fédéral augmente les siens. Les familles québécoises, à tous les niveaux de revenu, n'ont subi que des coupures depuis plus de six ans et seulement les ménages les plus riches ont bénéficié de baisses d'impôt significatives.

En deuxième lieu, nous demandons que le gouvernement du Québec transforme ses crédits d'impôt non remboursables en allocations universelles. Cette mesure assurerait que les argentés prévus pour les enfants soient plus visibles, que le plus gros transite par les mères et bénéficie alors réellement aux enfants. Elle permettrait également au gouvernement de désengager sa politique familiale de celle du gouvernement fédéral et briserait le lien entre l'estimation des besoins essentiels pour les familles les plus pauvres et la fiscalité pour les plus riches. Une telle mesure permettrait au Québec de redevenir maître d'oeuvre de sa politique familiale. Nous revendiquons 750\$ pour un premier enfant avec un supplément de 50%, ou 375\$, pour une famille monoparentale, 625\$ pour un deuxième enfant et 1 000\$ pour chaque autre enfant.

Finalement, nous demandons au gouvernement de remanier les allocations accordées aux plus pauvres, le programme APPORT et la réduction d'impôt à l'égard de la famille afin de les simplifier et de les rendre plus équitables.

Nous demandons les premiers nouveaux investissements réels depuis plus de cinq ans. Nos demandes ne sont même pas suffisantes pour rétablir l'aide reçue par la plupart des familles en 1994 et ceci même en tenant compte des investissements du gouvernement fédéral.

TABLEAU 2: ÉVOLUTION DES DÉPENSES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC SUR LA POLITIQUE FAMILIALE
1993-94 À 2000-01 (première partie)

Année fiscale	Dépenses du gouvernement du Québec (en millions de \$)							
	Allocations j enfants et naissance (1)	Allocations familiales ^a (2)	Aide sociale pour enfants (3)	Programme APPORT (4)	Crédits TVQ pour enfants (5)	Crédits non rembours. enfants (6)	Réduction à l'égard de famille (7)	Total soutien au revenu des familles (8)=somme(1-7)
1993-94	315	259	n.d.		n.d.	769	392	n.d.
1995-96	320	258	465	61	28	704	374	2 210
1996-97	325	258	n.d.		n.d.	804	372	n.d.
1997-98	271	413	n.d.	49	n.d.	788	313	n.d.
1998-99	120	778	0	55	0	938p	236p	2127
1999-00	80	762	0	39	0	947p	238p	2066
2000-01	64p	612p	0	42p	0	914p ^b	241p	1873p

Notes: a) Exclut les allocations pour enfants handicapés

b) Les estimations ont été fait en 1999. Ce chiffre a été diminué pour tenir compte de la baisse de 23% à 22% du taux auquel les crédits non remboursables sont calculés en l'an 2000.

c) Estimations fournies dans Ministère des Finances, (1993), *Budget 1993-1994, Discours sur le budget et renseignements supplémentaires*, prononcé à l'Assemblée nationale par monsieur Gérard D. Levesque, ministre des Finances, le 20 mai 1993. Gouvernement du Québec. Ce total comprend les mêmes programmes que ceux présentés dans ce tableau, plus l'allocation de maternité.

p = prévision

n.d. = non disponible

TABLEAU 2: ÉVOLUTION DES DÉPENSES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC SUR LA POLITIQUE FAMILIALE
1993-94 À 2000-01 (deuxième partie)

Année fiscale	Dépenses du gouvernement du Québec (en millions de \$)					No. de places en services de garde préscolaires (13)
	Total soutien au revenu des familles (8)	Déduction ou Crédit pour frais de garde (9)	Services de garde préscolaires (10)	Soutien au revenu + serv. garde préscol. (11) = 8+9+10	Services de garde scolaires (12)	
1993-94		97 (déduct)	159	2 515 ^c	18	64 370
1995-96	2 210	175	223	2 608	22	76 029
1996-97		192	222		21	78 864
1997-98		199	290		n.d.	82 302
1998-99	2127	213p	405	2 745	n.d.	96 698
1999-00	2066	186p	560	2 795	n.d.	114 553
2000-01	1873p	158p	847p	2 878p	n.d.	

Sources: Allocations pour jeunes enfants, de naissance et familiales: Régie des rentes du Québec, *Les prestations familiales Statistiques 1999*, Gouvernement du Québec, p. 12.

2000-2001, colonnes (1), (2), (4) et (10): Gouvernement du Québec, *Budget de dépenses 2000-2001, Volume I Livre des crédits pour l'année financière se terminant le 31 mars 2001*. Déposé à l'Assemblée nationale par monsieur Bernard Landry, Vice-Premier ministre et ministre d'État à l'Économie et aux Finances, 2000.

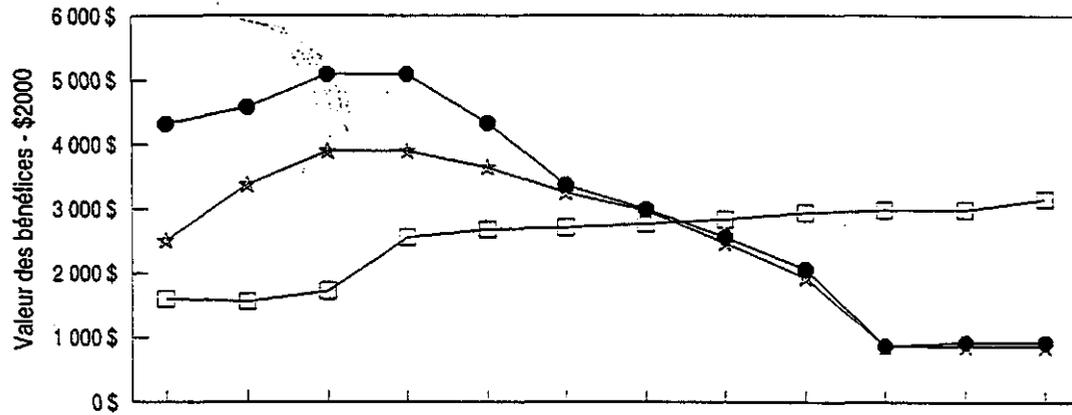
1995-96 à 2000-01, colonnes (6), (7) et (9): Gouvernement du Québec: *Dépenses fiscales, Édition 1999*, Tableau 2. 1993-94, Ministère des Finances, *Les dépenses fiscales, Série Fiscalité et financement des services publics*, no. 9, Les Publications du Québec, 1996.

1995-96, colonnes (3) et (5): Gouvernement du Québec, "Une politique familiale, Le Québec fait le choix de ses enfants, De nouvelles orientations" Documents distribués au Sommet sur l'économie et l'emploi, octobre 1996.

Colonnes (10), (12) et (13): 1985-86 à 1996-97: Office des services de garde à l'enfance (OSGE), *Rapports annuels*, Les Publications du Québec 1997-98 à 1999-2000 et places en services de garde 1985-1986 à 1999-2000: Ministère de la Famille et de l'enfance, *Rapport annuels*, Québec: Les Publications du Québec.

GRAPHIQUE 1:

BÉNÉFICES FAMILIAUX FÉDÉRAUX, 1978 à 2000 - \$2000 CONSTANTS
FAMILLE MONOPARENTALE - 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE

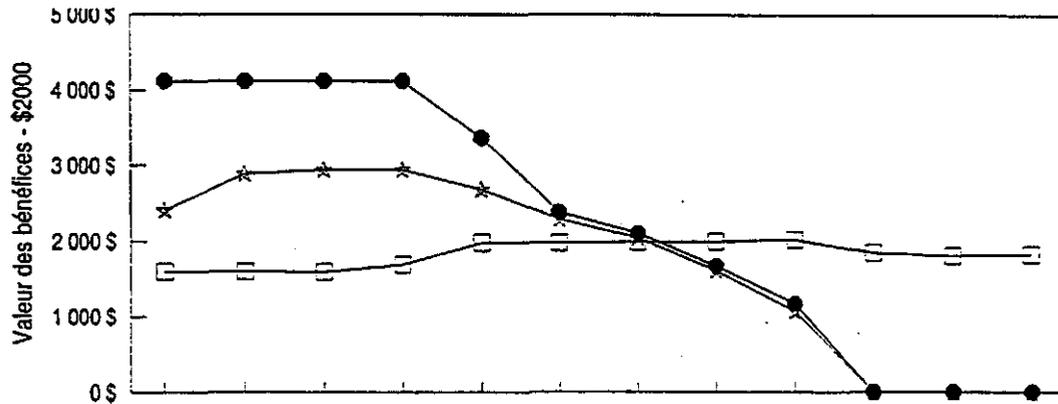


Revenu familial	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	50 000 \$
☐ 1978	1 601 \$	1 559 \$	1 722 \$	2 556 \$	2 675 \$	2 711 \$	2 761 \$	2 829 \$	2 932 \$	2 972 \$	2 972 \$	3 144 \$
★ 1996	2 512 \$	3 374 \$	3 895 \$	3 895 \$	3 637 \$	3 248 \$	2 963 \$	2 463 \$	1 922 \$	867 \$	867 \$	867 \$
● 2000	4 323 \$	4 577 \$	5 089 \$	5 089 \$	4 335 \$	3 360 \$	2 982 \$	2 552 \$	2 052 \$	872 \$	924 \$	924 \$

Il s'agit des montants accordés au résidents du Québec.

Sont inclus l'exemption équivalente de personne mariée, le crédit d'impôt TPS pour enfants et tout autre montant accordé pour enfants

BÉNÉFICES FAMILIAUX FÉDÉRAUX, 1978 À 2000 - \$2000 CONSTANTS
FAMILLE BIPARENTALE - 1 REVENU - 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE



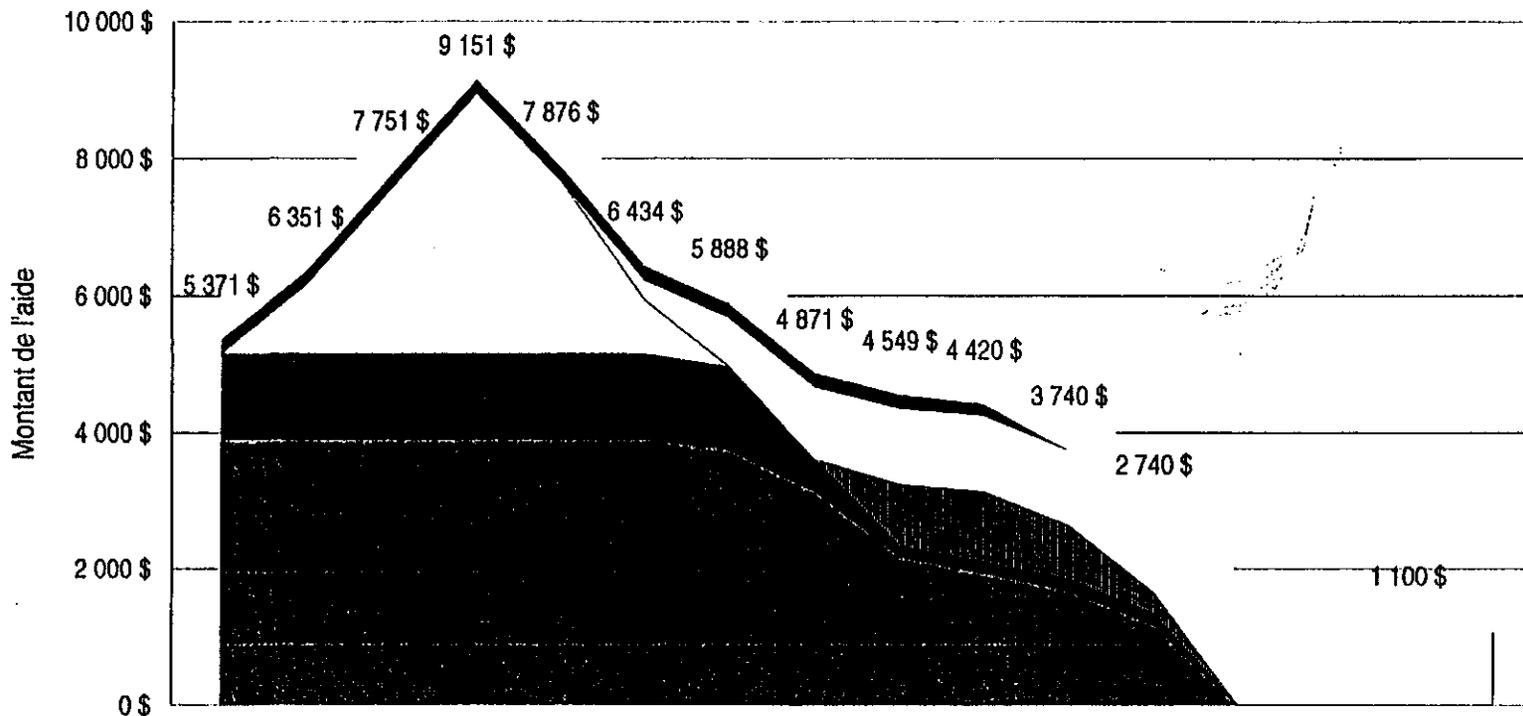
Revenu familial	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	50 000 \$
☐ 1978	1 601 \$	1 601 \$	1 593 \$	1 696 \$	1 980 \$	1 986 \$	2 000 \$	2 000 \$	2 026 \$	1 851 \$	1 812 \$	1 839 \$
★ 1996	2 411 \$	2 889 \$	2 947 \$	2 947 \$	2 688 \$	2 300 \$	2 050 \$	1 615 \$	1 075 \$	0 \$	0 \$	0 \$
● 2000	4 121 \$	4 121 \$	4 121 \$	4 121 \$	3 368 \$	2 392 \$	2 110 \$	1 680 \$	1 180 \$	0 \$	0 \$	0 \$

Il s'agit des montants accordés aux résidents du Québec

Sont inclus le crédit d'impôt TPS pour enfants et tout autre montant accordé pour les enfants.

GRAPHIQUE 3:

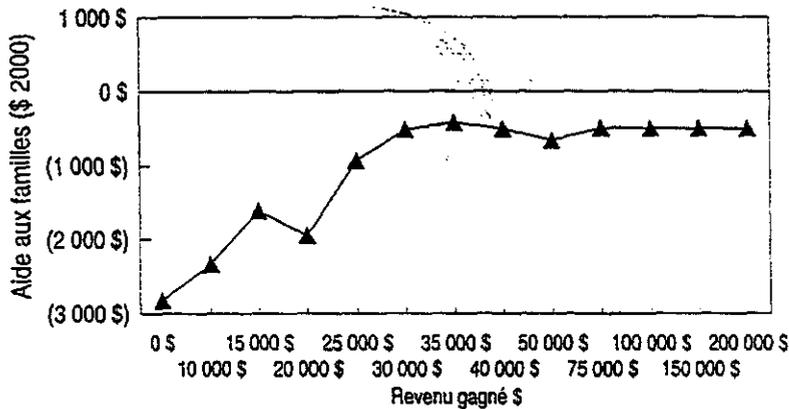
AIDE AUX FAMILLES AVEC ENFANTS, QUÉBEC, 2000
FAMILLE BIPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE



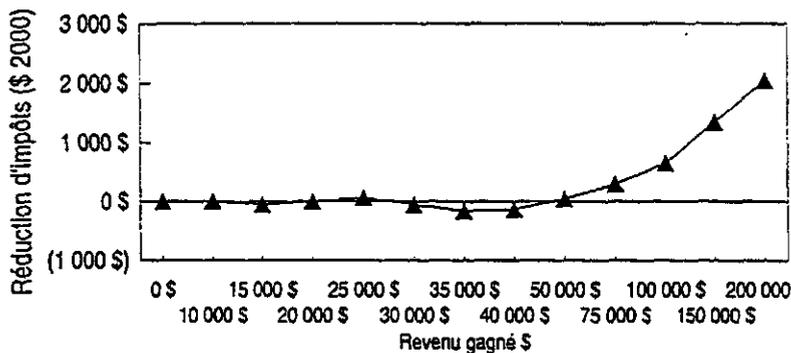
Revenu gagné \$	0	4 000	8 000	12 000	16 000	20 000	22 000	25 000	30 000	35 000	40 000	50 000	75 000	100 000	150 000	200 000
■ Prestation fédérale	3 909	3 909	3 909	3 909	3 909	3 909	3 753	3 156	2 180	1 930	1 680	1 180	0	0	0	0
■ Allocation du Québec	1 250	1 250	1 250	1 250	1 250	1 250	1 206	456	160	160	160	160	0	0	0	0
□ APPOINT	0	980	2 380	3 780	2 505	785	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
■ Réduction impôt famille	0	0	0	0	0	0	0	0	897	1 050	800	300	0	0	0	0
□ Cr. Q. non remboursable	0	0	0	0	0	277	717	1 047	1 100	1 100	1 100	1 100	1 100	1 100	1 100	1 100
■ Crédit TPS	212	212	212	212	212	212	212	212	212	180	0	0	0	0	0	0

PAGE-GRAPHIQUE 4:

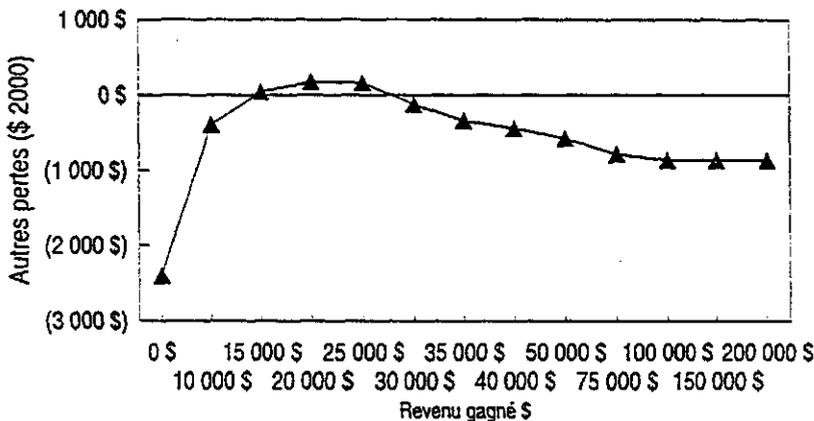
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET D'AUTRES PROGRAMMES SOCIAUX DE LA PROVINCE DU QUÉBEC, 1994 À 2000, FAMILLE MONOPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE.



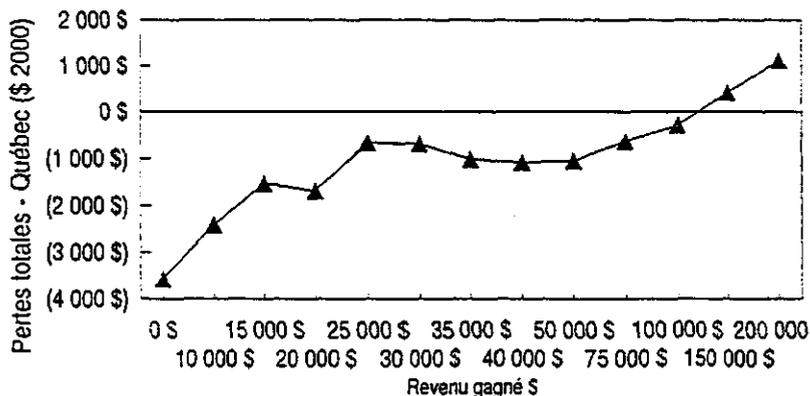
Toutes les familles ont subi une réduction de l'aide pour leurs enfants. Les plus pauvres ont perdu le plus et seulement une partie a été compensée par une hausse de la prestation fédérale.



Seules les personnes riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.



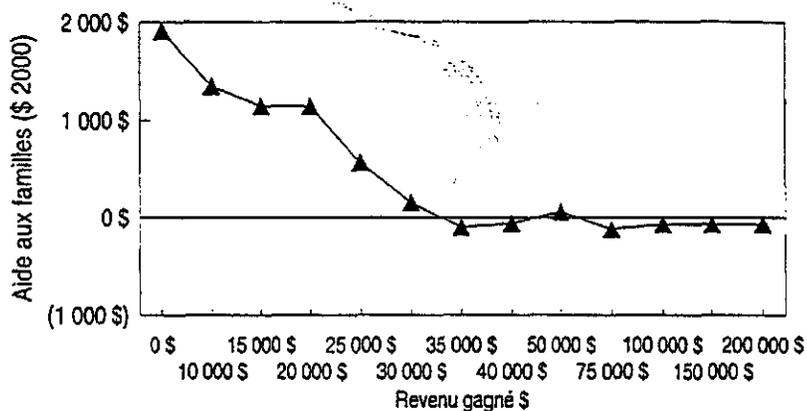
Il y a eu une réduction significative de l'aide sociale et une hausse de la cotisation au Régime des rentes du Québec. Les crédits remboursables pour l'impôt foncier et la taxe de vente ont peu changé, mais la taxe de vente est passée de 6,5% à 7,5% en 1998.



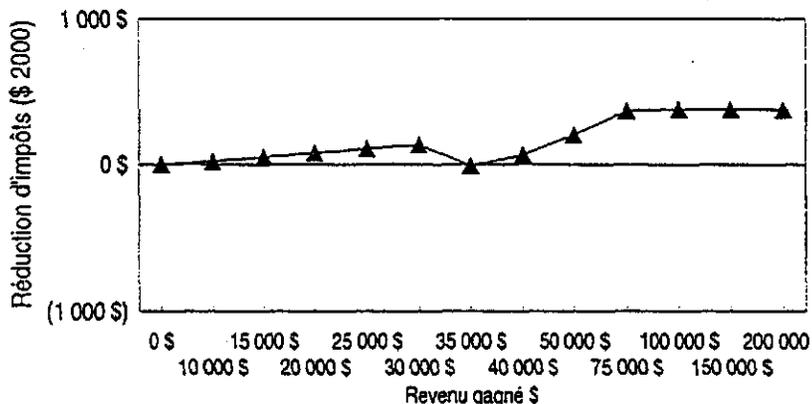
Globalement, toutes les familles monoparentales, sauf les très riches, ont été perdantes au cours de cette période quand on tient compte de l'ensemble des politiques fiscales et sociales du Québec.

PAGE-GRAPHIQUE 5:

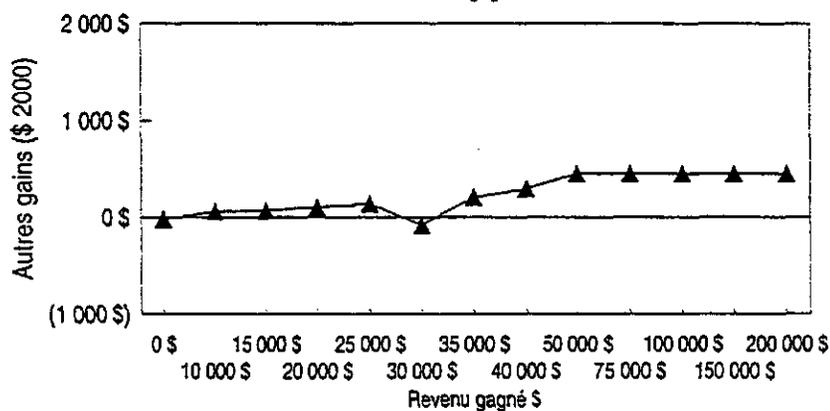
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET D'AUTRES PROGRAMMES SOCIAUX DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, POUR LES RÉSIDENTS DU QUÉBEC, 1994 À 2000, FAMILLE MONOPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE.



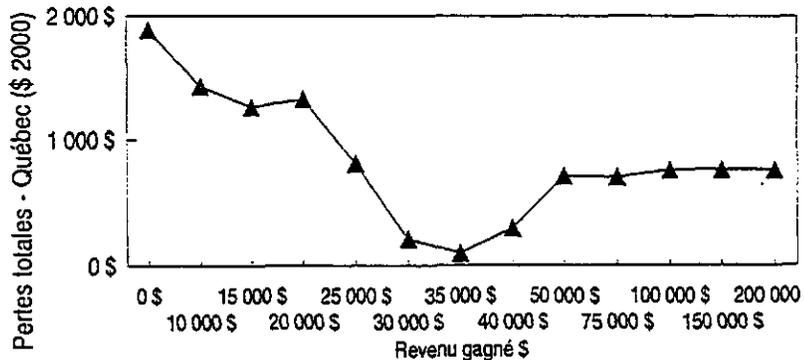
Le gouvernement fédéral s'est rendu plus visible en haussant la prestation pour enfants pour les plus pauvres, mais il a continué à coupé son aide aux familles de la classe moyenne jusqu'à l'an 2000.



Seules les personnes riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.



Il y a eu une réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage mais aussi une réduction importante de l'accès à ce programme et une baisse du montant des prestations versées. Le crédit remboursable pour la TPS n'a même pas tenu le pas avec l'inflation.

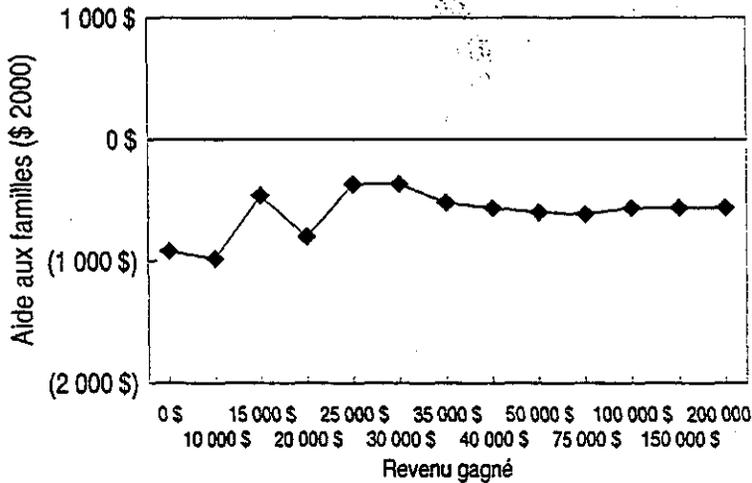


Globalement, après avoir coupé ses transferts aux provinces, entre autres pour l'aide sociale et les services de garde, le gouvernement s'est rendu plus visible en haussant la prestation pour enfants.

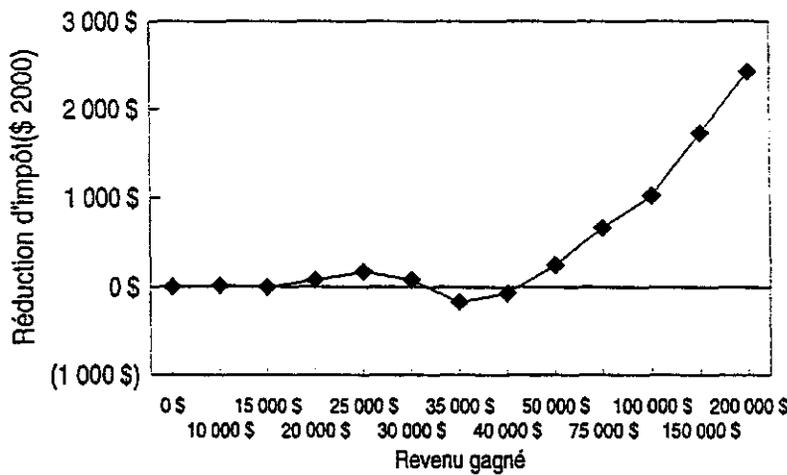
Dans l'ensemble, seules les familles les plus riches ont été gagnantes sur cette période.

PAGE-GRAPHIQUE 6:

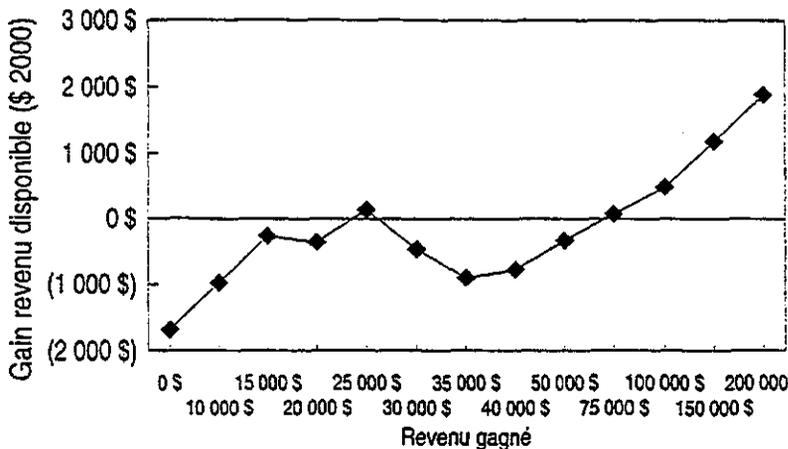
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET DU REVENU DISPONIBLE
RESIDENTS DU QUÉBEC, 1994 À 2000,
FAMILLE MONOPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE
(Effets combinés des politiques fédérales et provinciales)



Toutes les familles ont subi une réduction de l'aide pour leurs enfants. Les plus pauvres ont perdu le plus.



Seules les personnes riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.

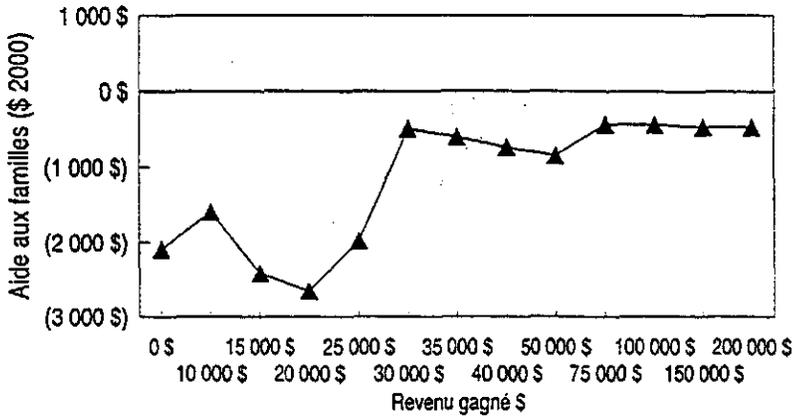


Toutes les familles monoparentales gagnant moins de 75 000\$ ont subi une baisse du revenu disponible. Seules les familles riches ont été gagnantes.

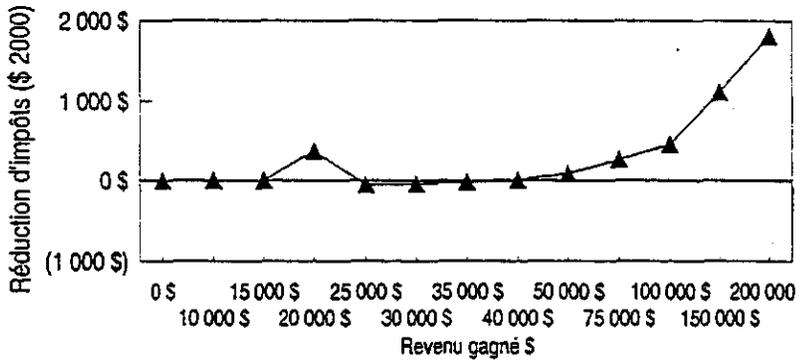
Les familles avec enfants d'âge préscolaire ont perdu beaucoup plus.

PAGE-GRAPHIQUE 7:

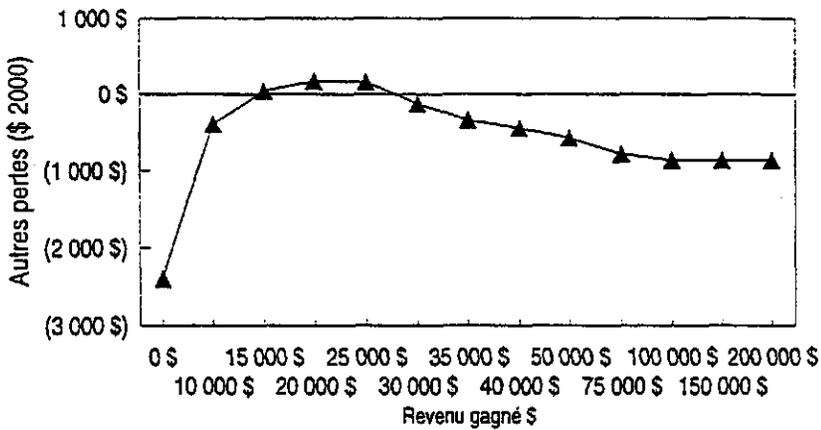
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET D'AUTRES PROGRAMMES SOCIAUX DE LA PROVINCE DU QUÉBEC, 1994 À 2000, FAMILLE BIPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE



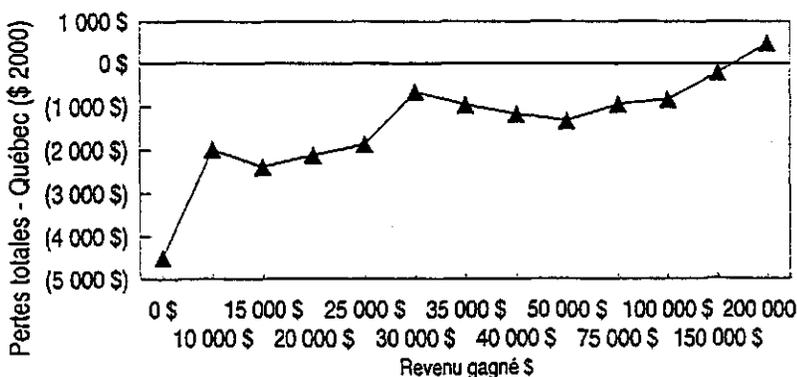
Toutes les familles ont subi une réduction de l'aide pour leurs enfants. Les plus pauvres ont perdu le plus et seulement une partie a été compensée par une hausse de la prestation fédérale.



Seuls les couples riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.



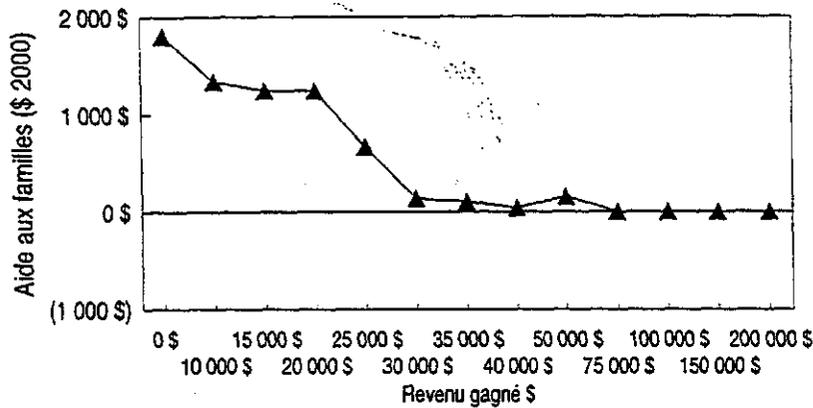
Il y a eu une réduction significative de l'aide sociale et une hausse de la cotisation au Régime des rentes du Québec. Les crédits remboursables pour l'impôt foncier et la taxe de vente ont peu changé, mais la taxe de vente est passée de 6,5% à 7,5% en 1998.



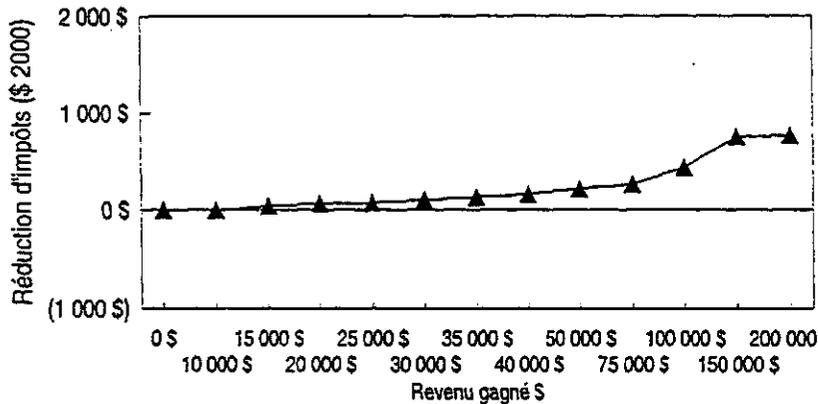
Globalement, toutes les familles biparentales, sauf les très riches, ont été perdantes au cours de cette période quand on tient compte de l'ensemble des politiques fiscales et sociales du Québec.

PAGE-GRAPHIQUE 8:

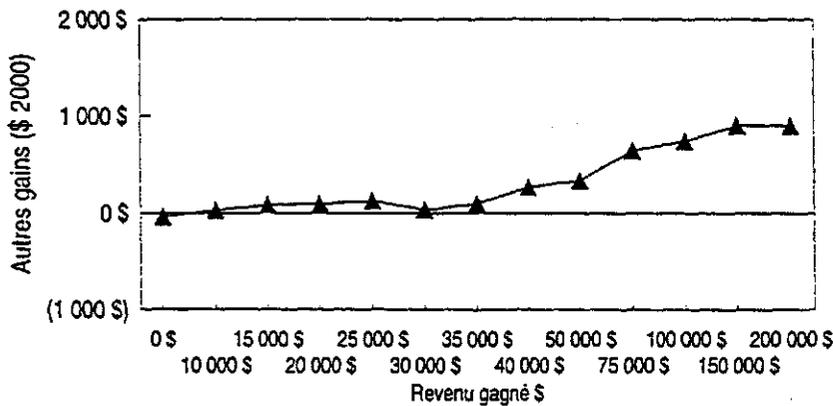
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET D'AUTRES PROGRAMMES SOCIAUX
DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, POUR LES RÉSIDENTS DU QUÉBEC, 1994 À 2000,
FAMILLE BIPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE.



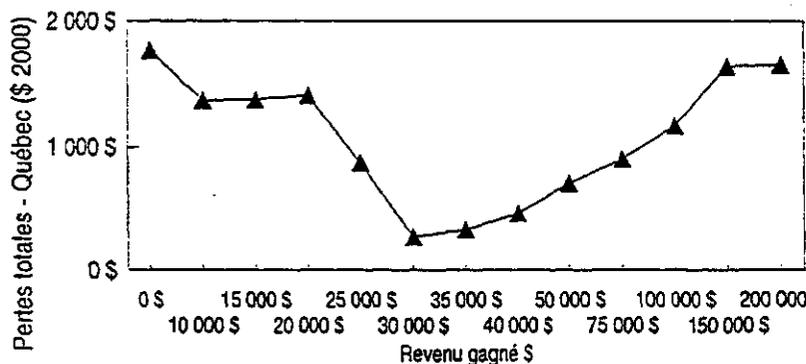
Le gouvernement fédéral s'est rendu plus visible en haussant la prestation pour enfants pour les plus pauvres, mais il a continué à coupé son aide aux familles de la classe moyenne jusqu'à l'an 2000.



Seuls les couples riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.



Il y a eu une réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage mais aussi une réduction importante de l'accès à ce programme et une baisse du montant des prestations versées. Le crédit remboursable pour la TPS n'a même pas tenu le pas avec l'inflation.

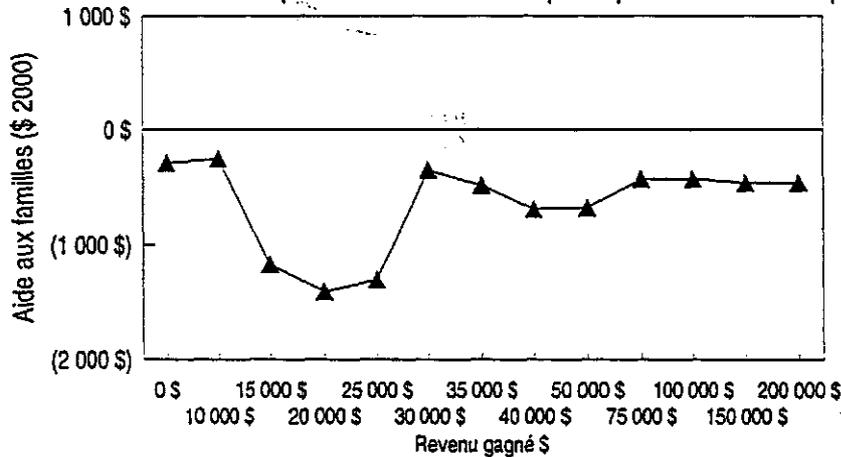


Globalement, après avoir coupé ses transferts aux provinces, entre autres pour l'aide sociale et les services de garde, le gouvernement s'est rendu plus visible en haussant la prestation pour enfants.

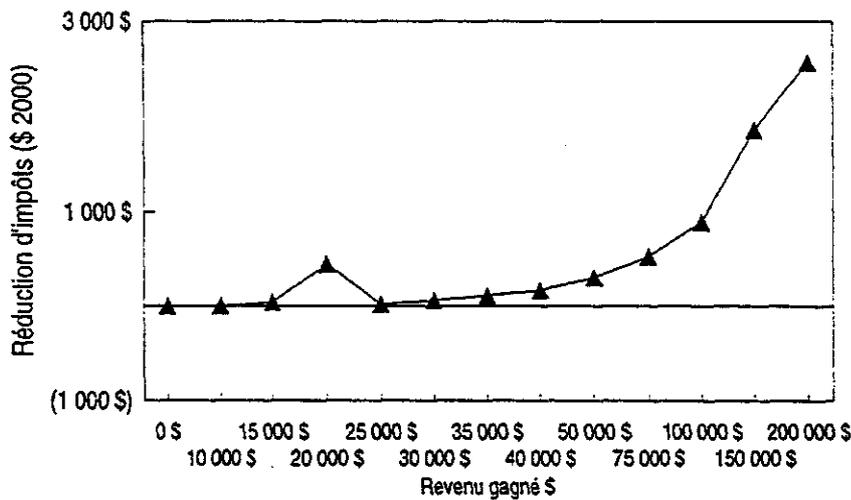
Dans l'ensemble, seules les familles les plus riches ont été gagnantes sur cette période.

PAGE-GRAPHIQUE 9:

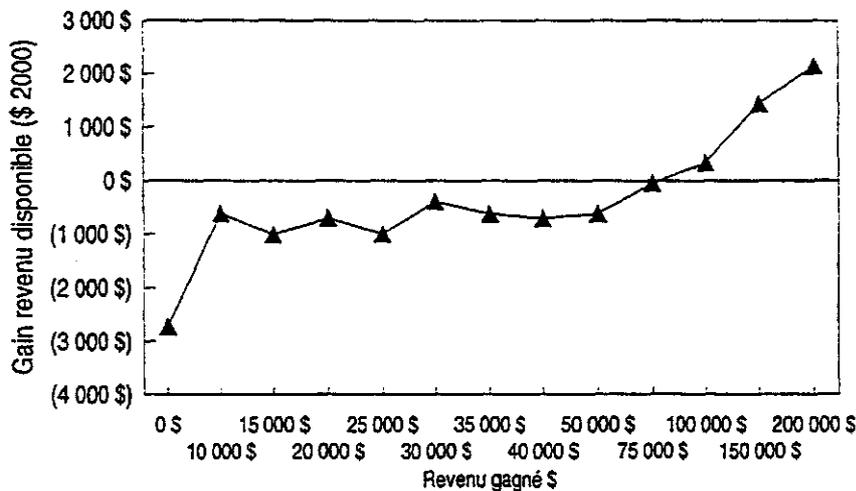
ÉVOLUTION DE L'AIDE AUX FAMILLES, DES IMPÔTS ET DU REVENU DISPONIBLE
RÉSIDENTS DU QUÉBEC, 1994 À 2000,
FAMILLE BIPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE
(Effets combinés des politiques fédérales et provinciales)



Toutes les familles ont subi une réduction de l'aide pour leurs enfants. Les plus pauvres ont perdu le plus.



Seuls les couples riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions d'impôt significatives.

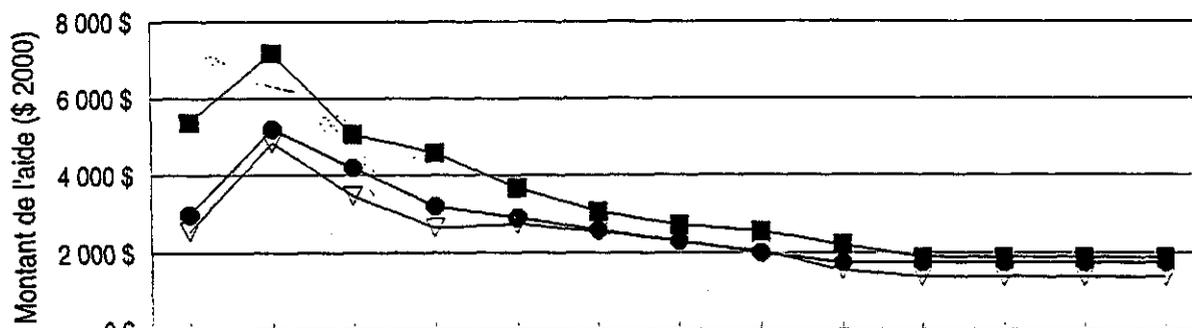


Toutes les familles biparentales gagnant moins de 80 000\$ ont subi une baisse du revenu disponible. Seules les familles riches ont été gagnantes.

Les familles ayant des enfants d'âge préscolaire ont perdu beaucoup plus.

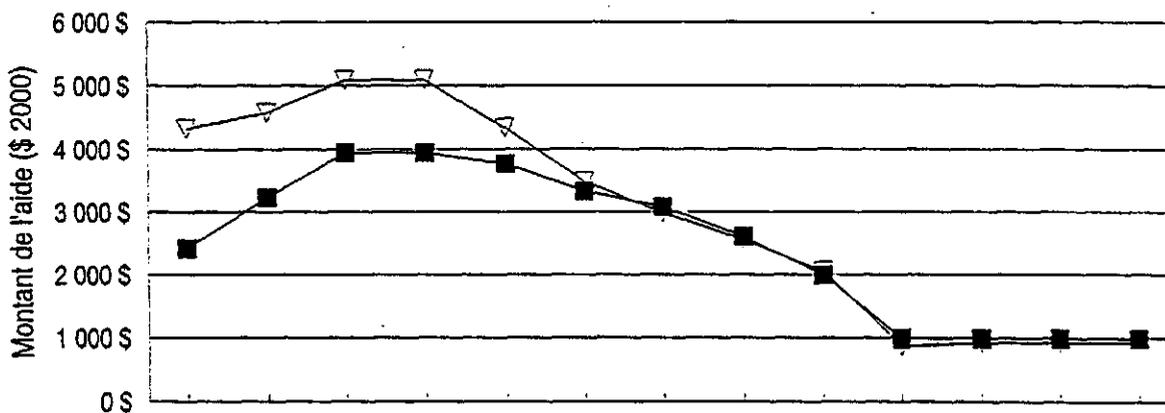
PAGE-GRAPHIQUE 10:

FAMILLE MONOPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE, 1994 ET 2000
AIDE REÇUE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



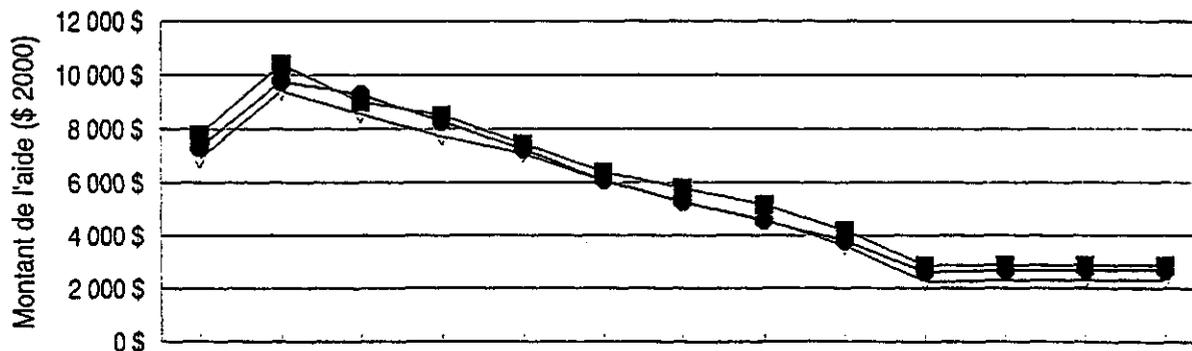
Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	45 000 \$	50 000 \$	60 000 \$	70 000 \$	80 000 \$	90 000 \$
■ 1994 en \$2000	5 375	7 172	5 065	4 581	3 674	3 058	2 715	2 551	2 206	1 882	1 882	1 882	1 882	1 882
△ 2000	2 550	4 841	3 458	2 634	2 741	2 541	2 291	2 041	1 546	1 386	1 386	1 386	1 386	1 386
● Proposition 2000	2 975	5 193	4 193	3 193	2 893	2 593	2 293	1 993	1 750	1 750	1 750	1 750	1 750	1 750

AIDE AUX FAMILLES REÇUE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL



Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	45 000 \$	50 000 \$	60 000 \$	70 000 \$	80 000 \$	90 000 \$
■ 1994 en \$2000	2 418	3 229	3 943	3 943	3 771	3 329	3 079	2 609	1 990	991	991	991	991	991
△ 2000	4 323	4 577	5 089	5 089	4 335	3 482	2 982	2 552	2 052	972	924	924	924	924

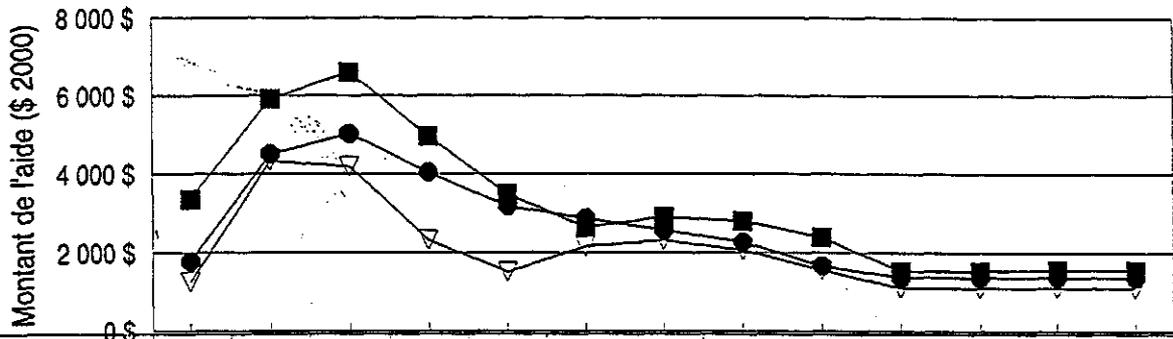
AIDE TOTALE ACCORDÉE AUX FAMILLES



Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	45 000 \$	50 000 \$	60 000 \$	70 000 \$	80 000 \$	90 000 \$
■ 1994 en \$2000	7 793	10 402	9 007	8 523	7 445	6 386	5 793	5 160	4 196	2 873	2 873	2 873	2 873	2 873
△ 2000	6 873	9 418	8 547	7 722	7 076	6 023	5 273	4 593	3 598	2 258	2 310	2 310	2 310	2 310
● Proposition 2000	7 298	9 770	8 282	7 282	6 228	5 075	4 545	3 802	2 622	2 674	2 674	2 674	2 674	2 674

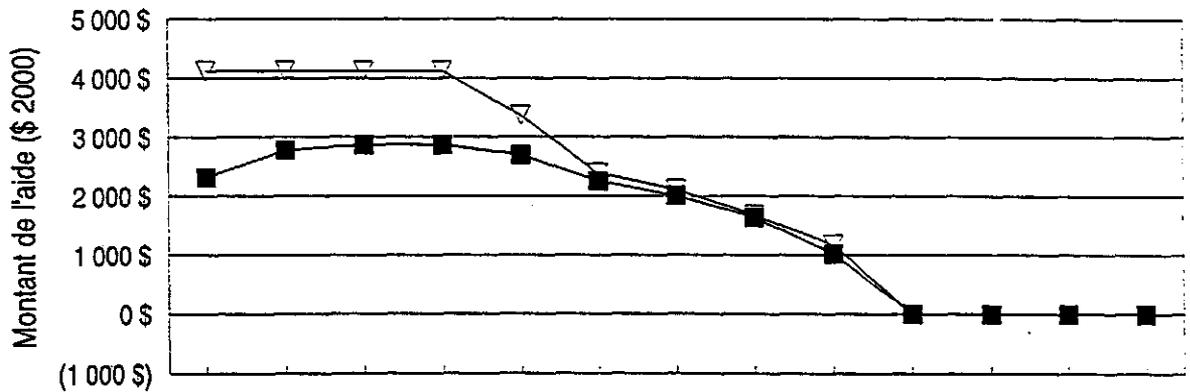
PAGE-GRAPHIQUE 11:

FAMILLE BIPARENTALE AVEC 2 ENFANTS D'ÂGE SCOLAIRE, 1994 ET 2000
AIDE REÇUE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



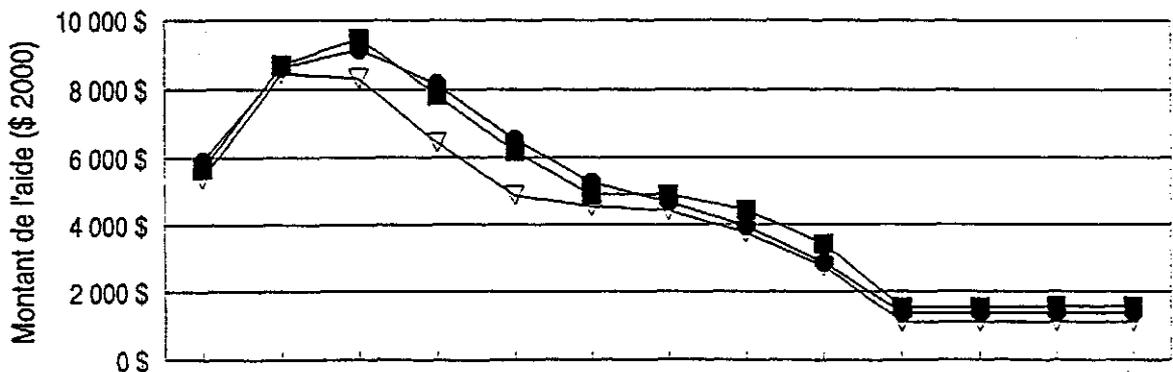
Revenu gagné \$	0 \$	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000	35 000	40 000	45 000	50 000	55 000	60 000
■ 1994 en \$2000	3 344	5 920	6 606	4 971	3 478	2 644	2 904	2 793	2 398	1 530	1 530	1 564
▽ 2000	1 250	4 330	4 185	2 313	1 504	2 157	2 310	2 060	1 560	1 100	1 100	1 100
● Proposition 2000	1 775	4 503	5 033	4 033	3 173	2 873	2 573	2 273	1 673	1 375	1 375	1 375

AIDE AUX FAMILLES REÇUE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL



Revenu gagné \$	0 \$	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000	35 000	40 000	45 000	50 000	55 000	60 000
■ 1994 en \$2000	2 313	2 780	2 870	2 870	2 698	2 256	2 006	1 641	1 022	0 \$	0 \$	0 \$
▽ 2000	4 121	4 121	4 121	4 121	3 368	2 392	2 110	1 680	1 180	0 \$	0 \$	0 \$
● Proposition 2000	2 313	2 780	2 870	2 870	2 698	2 256	2 006	1 641	1 022	0 \$	0 \$	0 \$

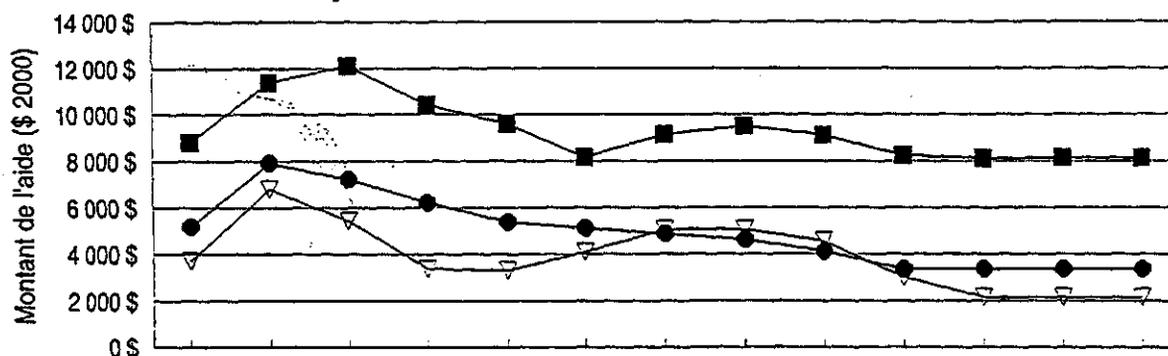
AIDE TOTALE ACCORDÉE AUX FAMILLES



Revenu gagné \$	0 \$	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000	35 000	40 000	45 000	50 000	55 000	60 000
■ 1994 en \$2000	5 658	8 700	9 476	7 841	6 175	4 900	4 910	4 433	3 420	1 530	1 530	1 564
▽ 2000	5 371	8 451	8 306	6 434	4 871	4 549	4 420	3 740	2 740	1 100	1 100	1 100
● Proposition 2000	5 896	8 624	9 154	8 154	6 541	5 265	4 683	3 953	2 853	1 375	1 375	1 375

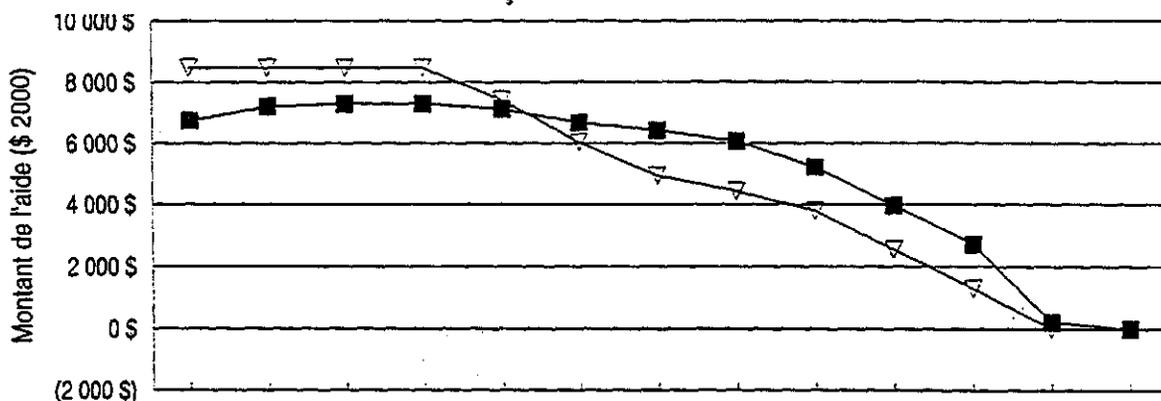
PAGE-GRAPHIQUE 12:

FAMILLE BIPARENTALE AVEC 4 ENFANTS DONT 2 D'ÂGE PRÉSCOLAIRE. 1994 ET 2000
AIDE REÇUE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



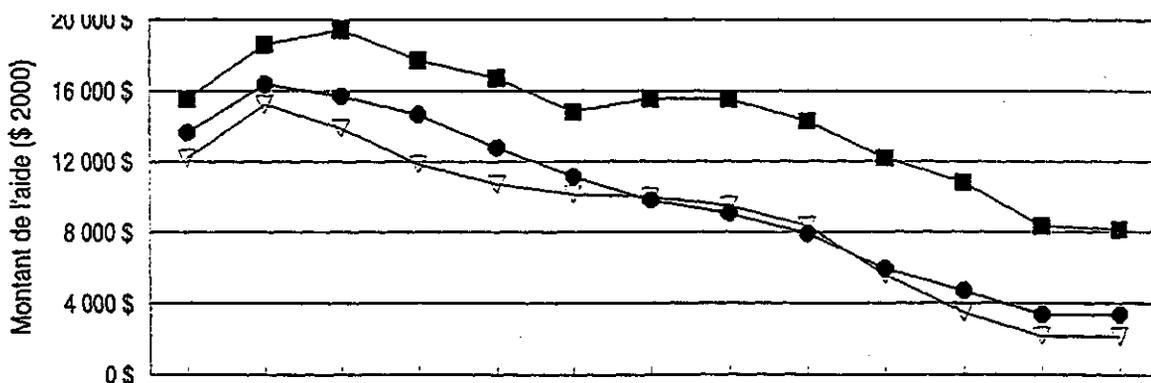
Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	150 000 \$	200 000 \$
■ 1994 en \$2000	8 812	11 388	12 109	10 434	9 585	8 167	9 146	9 505	9 104	8 240	8 117	8 137	8 137
▾ 2000	3 712	6 792	5 435	3 383	3 307	4 107	5 057	5 066	4 566	3 016	2 156	2 156	2 156
● Proposition 2000	5 187	7 915	7 233	6 233	5 383	5 133	4 883	4 633	4 133	3 375	3 375	3 375	3 375

AIDE AUX FAMILLES REÇUE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL



Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	150 000 \$	200 000 \$
■ 1994 en \$2000	6 742	7 208	7 298	7 298	7 126	6 684	6 434	6 069	5 217	3 967	2 717	0 \$	0 \$
▾ 2000	8 471	8 471	8 471	8 471	7 418	6 028	4 934	4 434	3 792	2 542	1 292	(0 \$)	0 \$

AIDE TOTALE ACCORDÉE AUX FAMILLES



Revenu gagné \$	0 \$	10 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	25 000 \$	30 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	150 000 \$	200 000 \$
■ 1994 en \$2000	15 554	18 596	19 408	17 733	16 711	14 851	15 580	15 575	14 321	12 207	10 834	8 354	8 137
▾ 2000	12 183	15 263	13 906	11 854	10 726	10 136	9 992	9 500	8 358	5 558	3 448	2 156	2 156
● Proposition 2000	13 658	16 386	15 704	14 704	12 801	11 161	9 817	9 067	7 925	5 917	4 667	3 375	3 375

**TABLEAU A.2: CRÉDIT D'IMPÔT NON REMBOURSABLE POUR LES ENFANTS,
RÉGIME FISCAL QUÉBÉCOIS, 1997 À 2003**

N.B.: Les montants servant au calcul de ce crédit représentent les estimations du gouvernement du Québec des besoins essentiels des enfants. En 1997, 1998 et 1999, en vertu de la nouvelle politique familiale, la somme de la prestation fiscale fédérale pour enfant plus l'allocation du Québec donnait ces montants pour les familles les plus pauvres. En d'autres mots, chaque fois que le fédéral a augmenté ses prestations, le Québec a réduit sa contribution pour le premier et le deuxième enfant (mais pas pour le troisième et les suivants).

Ceci a été le cas également en l'an 2000, sauf que le fédéral a annoncé une indexation au coût de la vie, en plus d'une hausse de la prestation. Québec a récupéré la hausse de la prestation (\$170 pour les enfants vivant dans des familles à faible revenu et 70\$ pour ceux de la classe moyenne), mais pas l'indexation. En fin de compte, les familles les plus pauvres ont reçu environ 80\$ de plus pour le premier et le deuxième enfant les familles à revenu moyen ont reçu un peu plus. Notons, cependant, que les familles ayant un revenu supérieur à 26 000\$ n'ont pas connu de hausse de leur prestation fédérale depuis 1985. La petite bonification attribuée en 2000 est loin d'avoir compenser l'érosion causée par l'inflation.

	Montant servant au calcul du crédit	Taux de multiplication	Valeur du crédit
1994 à 1997	2 600\$ 2 400\$ 1 300\$ (3 900\$)	20 %	520 \$ 480 \$ 260 \$ 780 \$
1998 et 1999	2 600\$ 2 400\$ 1 300\$ (3 900\$)	23%	598 \$ 552 \$ 299 \$ 897\$
2000	2 600\$ 2 400\$ 1 300\$ (3 900\$)	22%	572 \$ 528 \$ 286 \$ 858 \$
2001	2 600\$ 2 400\$ 1 300\$ (3 900\$)	21,5%	559 \$ 516 \$ 280 \$ 839 \$
2002	2 600\$ 2 400\$ 1 300\$ (3 900\$)	21%	546 \$ 504 \$ 273 \$ 819 \$
2003	pleine indexation au coût de la vie	21%	indexation

TABLEAU A.3: PRESTATION CANADIENNE POUR ENFANTS, SELON LE REVENU
2000 ET 2001

Revenu	1 enfant			2 enfants			3 enfants		
	2000	2001	Hausse	2000	2001	Hausse	2000	2001	Hausse
0 \$	2 056 \$	2 265 \$	209 \$	3 909 \$	4 330 \$	421 \$	5 762 \$	6 395 \$	633 \$
5 000 \$	2 056 \$	2 265 \$	209 \$	3 909 \$	4 330 \$	421 \$	5 762 \$	6 395 \$	633 \$
10 000 \$	2 056 \$	2 265 \$	209 \$	3 909 \$	4 330 \$	421 \$	5 762 \$	6 395 \$	633 \$
15 000 \$	2 056 \$	2 265 \$	209 \$	3 909 \$	4 330 \$	421 \$	5 762 \$	6 395 \$	633 \$
20 000 \$	2 056 \$	2 265 \$	209 \$	3 909 \$	4 330 \$	421 \$	5 762 \$	6 395 \$	633 \$
25 000 \$	1 636 \$	1 826 \$	190 \$	3 156 \$	3 527 \$	371 \$	4 709 \$	5 258 \$	549 \$
30 000 \$	1 090 \$	1 181 \$	91 \$	2 180 \$	2 347 \$	167 \$	3 319 \$	3 588 \$	269 \$
35 000 \$	965 \$	999 \$	34 \$	1 930 \$	1 997 \$	67 \$	3 020 \$	3 107 \$	87 \$
40 000 \$	840 \$	874 \$	34 \$	1 680 \$	1 747 \$	67 \$	2 770 \$	2 857 \$	87 \$
45 000 \$	715 \$	749 \$	34 \$	1 430 \$	1 497 \$	67 \$	2 520 \$	2 607 \$	87 \$
50 000 \$	590 \$	624 \$	34 \$	1 180 \$	1 247 \$	67 \$	2 270 \$	2 357 \$	87 \$
55 000 \$	465 \$	499 \$	34 \$	930 \$	997 \$	67 \$	2 020 \$	2 107 \$	87 \$
60 000 \$	340 \$	374 \$	34 \$	680 \$	747 \$	67 \$	1 770 \$	1 857 \$	87 \$
65 000 \$	215 \$	249 \$	34 \$	430 \$	497 \$	67 \$	1 520 \$	1 607 \$	87 \$
70 000 \$	90 \$	124 \$	34 \$	180 \$	247 \$	67 \$	1 270 \$	1 357 \$	87 \$
75 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		1 020 \$	1 107 \$	87 \$
80 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		770 \$	857 \$	87 \$
85 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		520 \$	607 \$	87 \$
90 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		270 \$	357 \$	87 \$
95 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		20 \$	107 \$	87 \$
100 000 \$	0 \$	0 \$		0 \$	0 \$		0 \$	0 \$	

Références

Direction des Politiques de sécurité du revenu. (1981). *Le Guide descriptif des programmes de sécurité du revenu au Québec*. Québec: Gouvernement du Québec.

Gouvernement du Québec (1999). *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*. Québec.

Ministère des Finances, Canada. (2000). *Le plan budgétaire de 2000*, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable Paul Martin, le 28 février.

Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux. (1999). *La prestation nationale pour enfants - Rapport d'étape: 1999*. Ottawa: Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Union sociale, "Summary of Provincial/Territorial/First Nations Initiatives Under the National Child Benefit, 1999-2000", site web: <http://socialunion.gc.ca/NCB-2000/summary-reinvest2000.html>.

MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE SÉCURITÉ DU REVENU

Le programme APPORT

L'aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) est un programme d'aide financière destiné aux familles à faible revenu qui ont au moins un enfant à charge. Cette aide financière peut prendre la forme :

- ♣ D'une aide mensuelle :
- ♣ D'une aide pour frais de garde de 3\$ par jour, si votre enfant bénéficie d'une place à contribution réduite (5\$ par jour) dans un service de garde ;
- ♣ De versements anticipés du crédit d'impôt remboursable pour vos frais de garde.

Prestation spéciale de grossesse

Si vous êtes prestataire de l'assistance emploi, vous pouvez recevoir une prestation spéciale de grossesse de 40\$ (55\$ à compter de janvier 2001) par mois, qui s'ajoute à votre prestation mensuelle. Ce montant, versé chaque mois de votre grossesse jusqu'à l'accouchement, vous aide à vous procurer des aliments sains, tels que produits laitiers, fruits et légumes, pains et céréales, viandes et substituts, vous assurant ainsi une bonne alimentation pendant cette période. Cette prestation peut également vous être versée si vous êtes parent d'un enfant à charge, mineure et enceinte.

Vous pouvez l'obtenir en fournissant à votre agente ou votre agent du centre local d'emploi (CLE) l'un des documents suivants :

- ♣ Une attestation écrite signée par votre médecin confirmant votre grossesse ou
- ♣ Une attestation écrite signée par une sage-femme confirmant votre grossesse.

Il est important que vous produisiez cette attestation écrite le plus tôt possible, puisque la prestation de grossesse ne vous sera versée qu'à partir du moment où votre agente ou votre agent l'aura en main.

Prestation spéciale d'allaitement

Si vous êtes prestataire de l'assistance emploi et mère d'un bébé âgé de moins de un an que vous avez décidé d'allaiter, vous pouvez bénéficier d'une prestation spéciale d'allaitement de 50\$ (55\$ à compter de janvier 2001) par mois. Cette prestation vous est versée chaque mois jusqu'au moment où votre bébé aura atteint l'âge d'un an, si vous l'allaitiez pendant toute cette période. Cette prestation spéciale représente un encouragement du ministère de la Solidarité sociale à ce mode d'alimentation du nouveau-né.

Vous pouvez l'obtenir en fournissant à votre agente ou votre agent du centre local d'emploi (CLE) :

- ♣ Une preuve de la naissance de votre bébé ;
- ♣ Une déclaration écrite signée par vous et qui confirme que vous allaitez. Une seconde déclaration écrite sera nécessaire lorsque votre bébé aura atteint l'âge de 6 mois.

Le soutien aux familles pénalise les faibles revenus

PASCALE BRETON

Le soutien aux familles a diminué au fil des ans, si bien que les familles à faible revenu ont perdu entre 1000 et 3000 \$ depuis 1994, démontre une étude sur la politique de soutien au revenu des familles du Québec.

Réalisée par Ruth Rose, professeur en sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal, pour la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRC), l'étude

démontre que les familles biparentales dont le revenu est inférieur à 35 000 \$ ont le plus souffert.

« C'est un projet sur lequel je travaille depuis trois ans avec des groupes de femmes. Nous avons présenté un mémoire en 1999 et l'initiative actuelle visait à mettre les données à jour. Les familles reçoivent les mêmes montants pour les besoins essentiels depuis 1993 alors que le coût de la vie a augmenté », a expliqué M^{me} Rose.

L'étude démontre que l'effet combiné des politiques fédérales et provinciales a eu comme résultat une réduction de l'aide aux familles. Les familles monoparentales avec deux enfants d'âge scolaire dont le revenu est inférieur à 15 000 \$ ont subi des réductions de plus de 1000 \$.

En ce qui a trait aux réductions d'impôts, qui devaient venir en aide aux familles, l'étude de M^{me} Rose met en perspective que seules les personnes riches, avec ou sans enfants, ont touché des réductions significatives. Les familles ayant un revenu de 100 000 \$ ont récupéré 1000 \$, celles gagnant 200 000 \$ ont récupéré jusqu'à 3000 \$ tandis que les familles de 15 000 \$ et moins n'en ont pas du tout profité.

« Il est vrai aussi que les allocations familiales ont l'air d'avoir augmenté au fil des ans (passant de 259 millions en 1993 à 612 millions selon les prévisions 2000-2001), mais l'argent destiné aux enfants pour les bénéficiaires de l'aide sociale a été réduit, de même que les allocations pour les jeunes enfants qui ont pratiquement été abolies », a ajouté M^{me} Rose.

L'aide gouvernementale au centres de petite enfance n'a pas non plus profité autant qu'elle l'aurait dû aux familles avec des enfants d'âge préscolaire, même si le gouvernement a augmenté ses dépenses dans ce domaine de 159 millions en 1993-1994 à 84 millions, selon les prévisions pour l'année en cours.

« La politique des services de garde est une bonne politique dans l'ensemble. Par contre, nous devons être capables, comme société, de financer des bons programmes en donnant la possibilité aux femmes de retourner sur le marché du travail, mais pas au détriment des allocations familiales », a déclaré M^{me} Rose.

**Les familles
monoparentales
réclament un
réinvestissement
de 385 millions**

PASCALE BRETON

POUR PARTIR la diminution relative du soutien aux familles constatée depuis 1994, la Fédération des associations de familles monoparentales demande au gouvernement du Québec un réinvestissement majeur de 385 millions, soit l'équivalent d'environ 240 \$ par enfant. Elle propose de remplacer les quatre programmes complexes qui existent actuellement au provincial par deux seuls programmes.

Le regroupement souhaite que le gouvernement du Québec transforme ses crédits d'impôt non remboursable, qui profitent actuellement aux familles riches, par des allocations universelles. Les montants proposés seraient de 750 \$ pour un premier enfant de 625 \$ pour le second et de 1000 \$ pour chacun des autres enfants. Les familles bénéficieraient également d'une prestation sélective selon leur type, soit monoparentale, biparentale ou de trois enfants et plus.

« Actuellement, les montants versés aux familles sont identiques, soit 2600 \$ pour le premier enfant d'une famille biparentale, 3900 \$ pour le premier enfant d'une famille monoparentale et 2400 \$ pour chacun des autres enfants », a dit M^{me} Rose.

Le regroupement exhorte aussi le gouvernement provincial à ne pas récupérer l'indexation accordée par le gouvernement fédéral, dont la prochaine aura lieu au mois de juillet.

Coupes dans les allocations familiales

DENIS LESSARD

QUÉBEC — Le gouvernement Bouchard veut réduire de 94 millions le budget du ministère de la Famille et de l'Enfance pour la prochaine année financière, une ponction dont 27 millions viendraient de l'abolition des allocations familiales minimales versées aux familles à moyens revenus.

Hier des proches de Bernard Landry prédisaient toutefois que ces compressions envisagées à la mi-janvier seraient mises de côté par le futur premier ministre, soucieux d'être perçu davantage comme un social-démocrate. Officiellement, au cabinet de la ministre déléguée à la Famille, Nicole Léger, on soulignait que la ministre n'avait pas été saisie formellement d'un tel scénario, préparé par les fonctionnaires de la Régie des rentes, a expliqué Patrick Gilbert, son porte-parole. « C'est un projet, un scénario, on verra ce qu'il en adviendra... on ne commentera pas le processus budgétaire », a-t-il dit.

Pourtant le mémoire étoffé, destiné au Conseil des ministres, préparé pour les ministres Pauline Marois et Nicole Léger

— dont *The Gazette* publiait de larges extraits hier — révèle clairement que pour atteindre les cibles établies par le Conseil du Trésor, « on a retenu l'abolition de l'allocation familiale minimale de 80 \$ » pour les premier et second enfants à compter d'août 2001; sur une année complète cette mesure signifie pour Québec une économie de 41 millions. Jusqu'à l'an dernier, ces minima étaient de 131 \$ par année pour un premier enfant et de 174 \$ par année pour un second, mais ces planchers avaient été ramenés à 80 \$ par année en août 2000.

Si Québec exécute son projet, 335 000 familles québécoises verront leurs allocations familiales baisser. Et 261 000 d'entre elles n'y auront carrément plus droit.

Cette allocation minimale est versée surtout aux familles ayant des revenus se situant entre 20 000 \$ et 55 000 \$. Plusieurs familles se plaignaient du montant dérisoire de cette allocation, soit 6,67 \$ par mois. D'autres facteurs sont entrés en ligne de compte; la bonification de la prestation fiscale fédérale pour enfant a augmenté le revenu des familles. En outre un groupe de travail interministériel sur le soutien financier aux familles doit remettre son rapport en février.

Avec les changements proposés, en août prochain pour une famille monoparentale avec un seul enfant, il n'y aurait plus d'allocation familiale minimum de 80 \$ dès que les revenus dépassent 20 832 \$. Pour une famille biparentale avec un enfant, le seuil qui était de 51 600 \$ passera à 24 325 \$. Avec deux enfants les seuils passent de 53 200 \$ à 26 825 \$.

Dans le bilan habituel des avantages et des inconvénients, les fonctionnaires n'ont guère trouvé d'autres justifications que d'atteindre la cible donnée par le président du Conseil du Trésor, Jacques Léonard. On observe aussi que les baisses du revenu disponible chez les bas salariés sont minimisées. Par contre, les inconvénients sont légion. L'allocation familiale deviendrait un programme « orienté », réservé à des clientèles particulières. On devancerait aussi la décision du gouvernement quant au rapport du comité sur le soutien financier aux familles. Enfin, Québec aurait de la « difficulté à expliquer à la population pourquoi le gouvernement québécois récupère les bonifications de la prestation fiscale québécoise chez les familles à revenu moyen et non chez les familles à faible revenu ».

LA PRESSE

24 - 02 - 2001

Les garderies à 5 \$ sont-elles si bénéfiques ?

JEAN DUBÉ

Étudiant en sciences économiques
à l'Université Laval

Dès que l'annonce de la nouvelle politique familiale fut chose faite, Mme Pauline Marois, ministre responsable de la famille à l'époque, annonçait les objectifs de cette nouvelle politique. On vise l'équité à l'égard des familles, une aide universelle, mais aussi une aide aux familles à plus faibles revenus, aux enfants pauvres finalement que nous devons sortir de la pauvreté. C'est ça un des objectifs de la politique que nous avons annoncée. Donc, de façon explicite, la nouvelle mesure du gouvernement était censée venir en aide aux personnes possédant un revenu plus faible. L'objectif a-t-il été atteint ?

L'ancienne politique familiale répondait mieux aux besoins des personnes pauvres que ne peut le faire la nouvelle réforme. Plusieurs raisons motivent cette conclusion. Auparavant, les familles pauvres pouvaient bénéficier d'une aide financière pour la garde. Elles avaient droit de demander le programme de subvention à la garde des enfants. Ce programme venait directement en aide aux personnes qui en avaient besoin en leur accordant une aide conditionnelle et dépendante de leur niveau de revenu. Le gouvernement provincial payait une certaine partie des frais quotidiens pour le service de garde et la famille devait simplement payer la différence entre l'aide accordée par le gouvernement et le tarif régulier de la garderie. De plus, les frais de garde effectivement payés devenaient alors déductibles d'impôt selon les règles établies au niveau provincial et fédéral. En résumé, le coût de la garderie était moindre pour les familles pauvres, et cela sans couper le montant d'allocations familiales qu'elles recevaient. De plus, ces dernières avaient la possibilité de déduire ces

frais à leur rapport d'impôt. Voilà une aide centrée sur les familles à faible revenu.

Depuis l'implantation de ce nouveau régime, les parents qui payent pour envoyer leurs enfants à la garderie ne bénéficient plus de crédits d'impôts pour frais de garde. Avant la venue de la politique des garderies à 5 \$, les frais de garde faisaient l'objet d'un crédit remboursable au niveau provincial, c'est-à-dire que même si les familles ne payaient pas d'impôt, elles pouvaient recevoir le montant déductible en retour d'impôt. Ces mêmes frais faisaient l'objet d'une déduction au niveau fédéral, mais ils n'étaient pas remboursés si la famille ne payait pas d'impôt. Maintenant, pour l'ensemble des parents qui bénéficient du programme de places à contribution réduite, tout l'argent qui sert à payer les frais de garde est considéré comme une simple dépense et ne peut plus faire l'objet de crédits d'impôts au niveau provincial. Cependant, au niveau fédéral, la déduction s'applique encore, mais seulement sur les frais réellement payés, soit 5 \$ par jour à raison du nombre de jours d'utilisation des services. Quelles sont les conséquences d'un tel changement ?

Les familles que l'on qualifie de pauvres sont plus désavantagées avec la venue de la politique des garderies à 5 \$ que si elles payaient la garderie au tarif régulier et profitaient des crédits et déductions d'impôts. Cette proposition se décompose en deux parties. Premièrement, lorsque les parents utilisent les services d'une garderie à 5 \$, ils ne peuvent plus entrer les dépenses pour frais de garde dans leur rapport d'impôt provincial et le montant qu'ils peuvent inscrire dans leur rapport fédéral est diminué de près du trois quarts (75 %: 20 \$/jour contre 5 \$/jour). Les résultats en découlant sont donc simples; les familles paient plus d'impôt au niveau fédéral et provincial. L'implantation des garderies à 5 \$ amène le même problème pour

l'ensemble des familles, soit l'augmentation des charges fiscales pour les ménages qui profitaient avant de crédits d'impôts sur les frais de garde. Ce n'est cependant pas le seul point négatif à l'implantation de ce système.

On remarque aussi que les familles ayant un revenu familial net inférieur à 28 500 \$ sortent désavantagées d'un point de vue monétaire. Le revenu familial net disponible à la fin de l'année est moins élevé que ce qu'il aurait été si les garderies étaient encore au tarif régulier. Cependant, pour l'ensemble des familles ayant un revenu familial net supérieur à cette limite, la conclusion est l'inverse. Il est donc permis de conclure qu'à la suite de cette simple analyse, il ressort que cette politique ne vient pas en aide aux familles les plus pauvres, mais plutôt aux familles qui ont un revenu familial net de plus de 28 500 \$ par année. Cette conclusion peut être expliquée par le fait qu'avant l'entrée en vigueur des places à contribution réduite, les familles se situant sous ce seuil avaient droit à des déductions fiscales pour frais de garde supérieures à ceux qui ont un revenu familial supérieur à ces dernières.

En bref, on peut constater qu'en ce qui concerne l'objectif de lutte contre la pauvreté, la politique semble avoir raté complètement sa cible. Ainsi, plutôt que d'aider aux familles qui sont le plus dans le besoin, le programme de places à contribution réduite vient plutôt aider les familles qui ont un revenu supérieur à 28 500 \$. Ces calculs sous-estiment l'impact de la politique sur les pauvres puisqu'ils ne tiennent pas compte de la baisse des prestations d'allocations familiales versées par le provincial. Ainsi, depuis le 1^{er} septembre 2000, le gouvernement québécois a diminué le montant global versé aux familles québécoises par le biais d'allocation d'environ 150 millions de dollars — cette mesure ayant pour but de financer les services de garde à tarif réduit.

Le Devoir
20 / 02 / 2001

SECTION IV

L'ASSURANCE PARENTALE

Le 27 février dernier s'est tenu la dernière journée de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi 140 du Québec, loi sur l'assurance parentale. Ce régime québécois propose des conditions beaucoup plus généreuses et accessibles que le nouveau régime fédéral offert aux parents du Québec depuis le 31 décembre 2000. Le projet de loi devrait être adopté officiellement par le Gouvernement du Québec à la fin mars 2001. La mise en œuvre d'un tel régime constituera un progrès important pour les femmes et les familles du Québec.

Il est maintenant de la responsabilité des gouvernements fédéral et provincial de reprendre, dans les plus brefs délais, les négociations relatives au transfert de fonds fédéraux d'assurance emploi vers le Québec afin que ce régime soit applicable au Québec dès janvier 2002.

Cette section du document vous présente la Loi fédérale sur l'assurance parentale en vigueur depuis le 31 décembre 2000, le projet de loi d'assurance parentale du Québec décrété le 27 février dernier par la Commission des affaires sociales, un tableau comparatif des deux régimes, des recommandations extraites de trois mémoires déposés à la Commission des affaires sociales et une brève présentation d'une problématique particulière retrait préventif/assurance emploi.



CANADA

OFFICE CONSOLIDATION

CODIFICATION ADMINISTRATIVE

**Employment
Insurance Act**

**Loi sur
l'assurance-emploi**

S.C. 1996, c. 23

L.C. 1996, ch. 23

July, 1996

Juillet 1996

PART I

UNEMPLOYMENT BENEFITS

Interpretation

Definitions

"disentitled"
« inadmissible »

"disqualified"
« exclu du
bénéfice des
prestations »
"initial claim for
benefits"
« demande
initiale de
prestations »

"major attach-
ment claimant"
« prestataire de
la première
catégorie »

"minor attach-
ment claimant"
« prestataire de
la deuxième
catégorie »

"qualifying
period"
« période de
référence »

"waiting period"
« délai de
carence »

Rounding off
percentages or
fractions

Hours of insur-
able
employment

6. (1) In this Part, "disentitled" means not entitled under section 13, 18, 21, 31, 32, 33, 36, 37, 49 or 50 or under the regulations;

"disqualified" means disqualified under section 27 or 30;

"initial claim for benefits" means a claim made for the purpose of establishing a claimant's benefit period;

"major attachment claimant" means a claimant who qualifies to receive benefits and has 700 or more hours of insurable employment in their qualifying period;

"minor attachment claimant" means a claimant who qualifies to receive benefits and has fewer than 700 hours of insurable employment in their qualifying period;

"qualifying period" means the period described in section 8;

"waiting period" means the two weeks of the benefit period described in section 13.

(2) A reference in this Part to an amount equal to a percentage or fraction of earnings or benefits in a period shall be rounded to the nearest multiple of one dollar or, if the amount is equidistant from two multiples of one dollar, to the higher multiple.

(3) For the purposes of this Part, the number of hours of insurable employment that a claimant has in any period shall be established as provided under section 55, subject to any regulations made under paragraph 54(z.1) allocating the hours to the claimant's qualifying period.

PARTIE I

PRESTATIONS DE CHÔMAGE

Définitions et interprétation

Définitions

6. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« délai de carence » Les deux semaines de la période de prestations que vise l'article 13.

« demande initiale de prestations » Demande formulée aux fins d'établir une période de prestations au profit du prestataire.

« exclu du bénéfice des prestations » Exclu du bénéfice des prestations en vertu des articles 27 ou 30.

« inadmissible » Qui n'est pas admissible au titre des articles 13, 18, 21, 31, 32, 33, 36, 37, 49 ou 50, ou au titre d'un règlement.

« période de référence » La période que vise l'article 8.

« prestataire de la deuxième catégorie » Prestataire qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations et qui a exercé un emploi assurable pendant moins de sept cents heures au cours de sa période de référence.

« prestataire de la première catégorie » Prestataire qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations et qui a exercé un emploi assurable pendant au moins sept cents heures au cours de sa période de référence.

(2) Pour l'application de toute disposition de la présente partie dans laquelle il est fait mention d'une somme correspondant à un pourcentage ou à une fraction d'une rémunération ou d'une prestation au cours d'une période, cette somme est arrondie au dollar supérieur dans le cas où elle comporte une partie d'un dollar égale ou supérieure à cinquante cents et au dollar inférieur dans tous les autres cas.

(3) Pour l'application de la présente partie, le nombre d'heures d'emploi assurable d'un prestataire pour une période donnée s'établit, sous réserve des règlements pris au titre de l'alinéa 54z.1), au titre de l'article 55.

« délai de carence »
"waiting period"
« demande initiale de prestations »
"initial claim for benefits"

« exclu du bénéfice des prestations »
"disqualified"

« inadmissible »
"disentitled"

« période de référence »
"qualifying period"

« prestataire de la deuxième catégorie »
"minor attachment claimant"

« prestataire de la première catégorie »
"major attachment claimant"

Arrondissement des pourcentages ou fractions

Heures d'emploi assurable

*Qualifying for Benefits**Conditions requises pour recevoir des prestations*

Benefits payable to persons who qualify

7. (1) Unemployment benefits are payable as provided in this Part to an insured person who qualifies to receive them.

7. (1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

Versement des prestations

Qualification requirement

(2) An insured person, other than a new entrant or a re-entrant to the labour force, qualifies if the person

(2) L'assuré autre qu'une personne qui devient ou redevient membre de la population active remplit les conditions requises si, à la fois :

Conditions requises

(a) has had an interruption of earnings from employment; and

a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

(b) has had during their qualifying period at least the number of hours of insurable employment set out in the following table in relation to the regional rate of unemployment that applies to the person.

b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

Exception —
compensatory
leave

(4) An insured person is deemed to have worked a full working week during each week that falls wholly or partly in a period of leave if

(a) in each week the insured person regularly works a greater number of hours, days or shifts than are normally worked in a week by persons employed in full-time employment; and

(b) the person is entitled to the period of leave under an employment agreement to compensate for the extra time worked.

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

Exception :
congé

Payment of Benefits

Benefits

12. (1) If a benefit period has been established for a claimant, benefits may be paid to the claimant for each week of unemployment that falls in the benefit period, subject to the maximums established by this section.

General maxi-
mum

(2) The maximum number of weeks for which benefits may be paid in a benefit period because of a reason other than those mentioned in subsection (3) shall be determined in accordance with the table in Schedule I by reference to the regional rate of unemployment that applies to the claimant and the number of hours of insurable employment of the claimant in their qualifying period.

Maximum —
special benefits

(3) Subject to subsection (7), the maximum number of weeks for which benefits may be paid in a benefit period

(a) because of pregnancy is 15;

(b) because the claimant is caring for one or more new-born children of the claimant or one or more children placed with the claimant for the purpose of adoption is 10; and

(c) because of a prescribed illness, injury or quarantine is 15.

Maximum —
special benefits

(4) Subject to subsection (7), the maximum number of weeks for which benefits may be paid

(a) for a single pregnancy is 15; and

(b) for the care of one or more new-born or adopted children as a result of a single pregnancy or placement is 10.

Combined
weeks of bene-
fits

(5) In a claimant's benefit period, the claimant may combine weeks of benefits to

Versement de prestations

12. (1) Une fois la période de prestations établie, des prestations peuvent, à concurrence des maximums prévus au présent article, être versées au prestataire pour chaque semaine de chômage comprise dans cette période.

Prestations

(2) Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées au cours d'une période de prestations — à l'exception de celles qui peuvent être versées pour l'une des raisons prévues au paragraphe (3) — est déterminé selon le tableau de l'annexe I en fonction du taux régional de chômage applicable au prestataire et du nombre d'heures pendant lesquelles il a occupé un emploi assurable au cours de sa période de référence.

Maximum

(3) Sous réserve du paragraphe (7), le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées au cours d'une période de prestations est :

Maximum :
prestations
spéciales

a) dans le cas d'une grossesse, quinze semaines;

b) dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés du prestataire ou à un ou plusieurs enfants placés chez le prestataire en vue de leur adoption, dix semaines;

c) dans le cas d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement, quinze semaines.

(4) Sous réserve du paragraphe (7), les prestations ne peuvent être versées pendant plus de quinze semaines, dans le cas d'une seule et même grossesse, ou plus de dix, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés d'une même grossesse ou du placement de un ou plusieurs enfants chez le prestataire en vue de leur adoption.

Prestations
spéciales

(5) Des prestations peuvent être versées pour plus d'une des raisons prévues au paragraphe

Cumul des
raisons particu-
lières

chômage pour laquelle des prestations devraient sans cela être versées.

Rate of Benefits

Rate of weekly benefits 14. (1) The rate of weekly benefits payable to a claimant is 55% of their weekly insurable earnings.

Maximum weekly insurable earnings (1.1) The maximum weekly insurable earnings is
 (a) \$750 if the claimant's benefit period begins during the years 1997 to 2000; and
 (b) if the claimant's benefit period begins in a subsequent year, the maximum yearly insurable earnings divided by 52.

Weekly insurable earnings (2) A claimant's weekly insurable earnings are their insurable earnings in the rate calculation period divided by the larger of the following divisors:
 (a) the divisor that equals the number of weeks during the rate calculation period in which the claimant had insurable earnings, and
 (b) the divisor determined in accordance with the following table by reference to the applicable regional rate of unemployment.

Taux de prestations

14. (1) Le taux de prestations hebdomadaires qui peut être versé à un prestataire est de cinquante-cinq pour cent de sa rémunération hebdomadaire assurable.

(1.1) Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable d'un prestataire est :
 a) si sa période de prestations débute au cours des années 1997 à 2000, de 750 \$;
 b) si sa période de prestations débute au cours des années subséquentes, le montant obtenu par division du maximum de la rémunération annuelle assurable par 52.

(2) La rémunération hebdomadaire assurable correspond au quotient obtenu par division de la rémunération assurable du prestataire au cours de sa période de base par le plus élevé des nombres suivants :
 a) le nombre de semaines, pendant la période de base, au cours desquelles le prestataire a reçu une rémunération assurable;
 b) le nombre prévu au tableau qui suit, en fonction du taux régional de chômage applicable.

Weeks for which benefits may be paid

(2) Subject to section 12, benefits are payable to a major attachment claimant under this section for each week of unemployment in the period

(a) that begins the earlier of

- (i) eight weeks before the week in which her confinement is expected, and
- (ii) the week in which her confinement occurs; and

(b) that ends 17 weeks after the later of

- (i) the week in which her confinement is expected, and
- (ii) the week in which her confinement occurs.

Limitation

(3) When benefits are payable to a claimant for unemployment caused by pregnancy and any allowances, money or other benefits are payable to the claimant for that pregnancy under a provincial law, the benefits payable to the claimant under this Act shall be reduced or eliminated as prescribed.

Application of section 18

(4) For the purposes of section 13, the provisions of section 18 do not apply to the two week period that immediately precedes the period described in subsection (2).

Earnings deducted

(5) If benefits are payable under this section to a major attachment claimant who receives earnings for a period that falls in a week in the period described in subsection (2), the provisions of subsection 19(2) do not apply and, subject to subsection 19(3), all those earnings shall be deducted from the benefits paid for that week.

Extension of period

(6) If a child who is born of the claimant's pregnancy is hospitalized, the period during which benefits are payable under subsection (2) shall be extended by the number of weeks during which the child is hospitalized.

Limitation

(7) The extended period shall end no later than 52 weeks after the week of confinement.

Parental benefits

23. (1) Notwithstanding section 18, but subject to this section, benefits are payable to a

première catégorie qui fait la preuve de sa grossesse.

(2) Sous réserve de l'article 12, les prestations prévues au présent article sont payables à une prestataire de la première catégorie pour chaque semaine de chômage comprise dans la période qui :

a) commence :

- (i) soit huit semaines avant la semaine présumée de son accouchement,
- (ii) soit, si elle est antérieure, la semaine de son accouchement;

b) se termine dix-sept semaines après :

- (i) soit la semaine présumée de son accouchement,
- (ii) soit, si elle est postérieure, la semaine de son accouchement.

Semaines pour lesquelles des prestations peuvent être payées

(3) Lorsque des prestations sont payables à une prestataire en raison de chômage causé par sa grossesse et que des allocations, prestations ou autres sommes lui sont payables pour cette grossesse en vertu d'une loi provinciale, les prestations qui lui sont payables en vertu de la présente loi sont réduites ou supprimées tel qu'il est prévu par règlement.

Restrictions

(4) Pour l'application de l'article 13, l'article 18 ne s'applique pas à la période de deux semaines qui précède la période visée au paragraphe (2).

Application de l'article 18

(5) Si des prestations sont payables à une prestataire de la première catégorie en vertu du présent article et que celle-ci reçoit une rémunération pour une période tombant dans une semaine comprise dans la période visée au paragraphe (2), le paragraphe 19(2) ne s'applique pas et, sous réserve du paragraphe 19(3), cette rémunération est déduite des prestations afférentes à cette semaine.

Rémunération à déduire

(6) La période durant laquelle des prestations sont payables en vertu du paragraphe (2) est prolongée du nombre de semaines d'hospitalisation de l'enfant dont la naissance est à l'origine du versement des prestations.

Prolongation de la période

(7) La période prolongée en vertu du paragraphe (6) ne peut excéder les cinquante-deux semaines qui suivent la semaine de l'accouchement.

Restriction

23. (1) Malgré l'article 18 mais sous réserve des autres dispositions du présent article, des

Prestations parentales

major attachment claimant to care for one or more new-born children of the claimant or one or more children placed with the claimant for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the claimant resides.

Weeks for which benefits may be paid

(2) Subject to section 12, benefits under this section are payable for each week of unemployment in the period

- (a) that begins with the week in which the child or children of the claimant are born or the child or children are actually placed with the claimant for the purpose of adoption; and
- (b) that ends 52 weeks after the week in which the child or children of the claimant are born or the child or children are actually placed with the claimant for the purpose of adoption.

Earnings deducted

(3) If benefits are payable to a major attachment claimant under this section and earnings are received by the claimant for a period that falls in a week in the period described in subsection (2), the provisions of subsection 19(2) do not apply and, subject to subsection 19(3), all those earnings shall be deducted from the benefits payable for that week.

Division of weeks of benefits

(4) Weeks of benefits payable under this section may be divided between the parents of the child or children.

Work-Sharing

Regulations for work-sharing benefits

24. (1) The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations providing for the payment of work-sharing benefits to claimants who are qualified to receive benefits under this Act and are employed under a work-sharing agreement that has been approved for the purposes of this section by special or general direction of the Commission, including regulations

- (a) defining and determining the nature of work-sharing employment for which benefits may be paid;
- (b) prescribing the maximum number of weeks for which benefits may be paid;
- (c) prescribing the method of paying benefits;
- (d) prescribing the rate of weekly benefits;
- (e) providing a method for setting the amount that is the weekly insurable earnings of a

prestations sont payables à un prestataire de la première catégorie qui veut prendre soin de son ou de ses nouveau-nés ou d'un ou plusieurs enfants placés chez lui en vue de leur adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside.

(2) Sous réserve de l'article 12, les prestations visées au présent article sont payables pour chaque semaine de chômage comprise dans la période qui :

- a) commence la semaine de la naissance de l'enfant ou des enfants du prestataire ou celle au cours de laquelle le ou les enfants sont réellement placés chez le prestataire en vue de leur adoption;
- b) se termine cinquante-deux semaines après la semaine de la naissance de l'enfant ou des enfants du prestataire ou celle au cours de laquelle le ou les enfants sont ainsi placés.

(3) Si des prestations sont payables à un prestataire de la première catégorie en vertu du présent article et que celui-ci reçoit une rémunération pour une période tombant dans une semaine comprise dans la période visée au paragraphe (2), le paragraphe 19(2) ne s'applique pas et, sous réserve du paragraphe 19(3), cette rémunération est déduite des prestations afférentes à cette semaine.

(4) Les semaines de prestations payables en vertu du présent article peuvent être partagées entre le père et la mère.

Travail partagé

24. (1) Avec l'agrément du gouverneur en conseil, la Commission peut prendre des règlements prévoyant le versement de prestations pour travail partagé aux prestataires qui remplissent les conditions requises pour recevoir des prestations en vertu de la présente loi et qui sont employés aux termes d'un accord de travail partagé qu'elle a approuvé par une directive spéciale ou générale pour l'application du présent article, et notamment des règlements :

- a) définissant et déterminant la nature de l'emploi en travail partagé donnant droit à des prestations;
- b) fixant le nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être payées;
- c) fixant les modalités de paiement des prestations;

Semaines pour lesquelles des prestations peuvent être payées

Rémunération à déduire

Paiement à l'un ou l'autre des parents ou aux deux

Règlements relatifs aux prestations pour travail partagé

Projet de loi no 140 Loi sur l'assurance parentale

Le parlement du Québec décrète ce qui suit :

Chapitre I

Institution, objet et admissibilité

1. Est institué un régime d'assurance parentale.
2. Le régime a pour objet d'accorder les prestations suivantes :
 - 1° des prestations de maternité;
 - 2° des prestations de paternité et des prestations parentales à l'occasion de la naissance d'un enfant;
 - 3° des prestations d'adoption d'un enfant mineur.
3. Est admissible au régime d'assurance parentale, la personne qui remplit les conditions suivantes :
 - 1° elle cotise au présent régime ou, dans la mesure prévue par règlement du Conseil de gestion, au régime d'assurance-emploi établi en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada (1996), chapitre E-5.6) ;
 - 2° elle réside au Québec au début de sa période de prestations ainsi que, dans le cas d'une personne dont les revenus assurables proviennent d'une entreprise, au 31 décembre de l'année précédant le début de sa période de prestations ;
 - 3° son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est égal ou supérieur à 2 000 \$;
 - 4° elle a connu un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion.

L'admissibilité en raison de cotisations au régime d'assurance-emploi est conditionnelle à la conclusion, par le Conseil de gestion, d'une entente à cette fin avec le gouvernement du Canada.

- 3.1 Tout travail est visé par le présent régime, sous réserve d'inclusions ou d'exclusions que le Conseil de gestion peut prévoir par règlement. Ce règlement peut subordonner l'assujettissement aux conditions qu'il détermine.
4. Le maximum de revenus assurables correspond, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, au maximum annuel assurable en usage à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année en cause, établi en vertu de l'article 66 de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001).
- 4.1 Le Conseil de gestion fixe annuellement, par règlement, les taux de cotisation applicables aux employés, aux employeurs et aux travailleurs autonomes.

Ce règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivant la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à toute autre date non antérieure à sa publication.

Chapitre II

Prestations

Section I

Contenu et conditions d'attribution des prestations

1. – Prestations de maternité

5. Le nombre maximal de semaines de prestations de maternité est de 18 ou, en cas d'option conformément à l'article 13, de 15.

Le paiement de ces prestations débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Le paiement peut toutefois se terminer après l'expiration de ces 18 semaines, mais avant la fin de la période de prestations, si l'enfant est hospitalisé et que, sur demande, les prestations sont suspendues pendant la durée de cette hospitalisation.

- 5.1 Une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième semaine de gestation donne droit aux mêmes prestations qu'en cas de maternité. Le paiement de ces prestations doit se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine où survient cette interruption.

2. – Prestations de paternité

- 5.2 Le nombre maximal de semaines de prestations de paternité est de 5 ou, en cas d'option conformément à l'article 13, de 3. Le paiement ne peut ni débiter avant la semaine de la naissance, ni excéder la période de prestations.

3. – Prestations parentales

- 5.3 Le nombre total de semaines de prestations parentales dont peuvent bénéficier les parents de l'enfant est d'au plus 32 ou, en cas d'option conformément à l'article 13, d'au plus 25. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance, mais ne peut excéder la période de prestations.

4. – Prestations d'adoption

- 5.4 Le nombre total de semaines de prestations d'adoption dont peuvent bénéficier les parents adoptifs de l'enfant est d'au plus 37 ou, en cas d'option conformément à l'article 13, d'au plus 28. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre de la procédure d'adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant; il ne peut excéder la période de prestations.

Si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations payées durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant ne sont pas recouvrables.

- 5.5 La personne qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit aux prestations du présent régime.

5. – Conditions d'attribution

6. Les prestations du présent régime ne sont accordées que sur demande, sauf dispenses prévues par règlement du Conseil de gestion.

Ce règlement précise également les renseignements et documents qui doivent accompagner la demande. La Régie des rentes du Québec peut en outre exiger du demandeur tout autre renseignement ou document qu'elle juge nécessaire pour déterminer le droit à une prestation.

7. Le bénéfice des prestations allouées par le présent régime, à l'exception des prestations de maternité, n'est accordé que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement de prestations. Si l'enfant est hospitalisé, il est réputé présent auprès du parent pendant toute la durée de son hospitalisation.

Si l'enfant décède ou cesse de vivre avec le parent, il est réputé présent auprès de ce parent jusqu'à la fin de la semaine de son décès ou de la séparation.

8. La naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse et l'adoption de plus d'un enfant au même moment sont considérées comme une seule naissance et une seule adoption pour l'application de la présente loi.

Par ailleurs, dans le cas d'une naissance ou d'une adoption qui survient alors qu'au moins un des parents est admissible à des prestations parentales ou d'adoption pour un événement antérieur, le nombre de semaines de prestations parentales ou d'adoption est égal au moindre des suivants :

1° le nombre total de semaines de prestations parentales ou d'adoption fixé par l'article 5.3 ou 5.4;

2° l'écart, en semaines, entre les deux événements.

Enfin, des semaines de prestations ne peuvent être versées concurremment à une personne pour plus d'un événement.

9. Le nombre total de semaines de prestations parentales ou d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux; ces semaines peuvent par ailleurs être prises concurremment par les parents.

Le Conseil de gestion peut, par règlement, déterminer les conditions de partage applicables à défaut d'entente entre les deux parents.

10. En cas de décès d'un des parents et si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime, le nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales fixé à l'article 5.3.

Les prestations parentales payables au parent survivant à compter du décès sont calculées en fonction du plus élevé de son revenu hebdomadaire moyen ou de celui du parent décédé.

Il en est de même pour le calcul des prestations d'adoption payables à compter du décès de l'un des parents adoptifs, si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime.

Les dispositions des premier et deuxième alinéas s'appliquent également lorsque le décès du père survient au plus trois cents jours avant la naissance de l'enfant.

11. Supprimé.

12. Supprimé.

Section II

Calculs pour fins d'admissibilité et de paiement des prestations

13. Le montant de la prestation hebdomadaire est égal à la proportion suivante du revenu hebdomadaire moyen, calculé conformément à la présente section, de la personne qui y a droit :

1° 70 % pour les 18 semaines de prestations de maternité, les cinq semaines de prestations de paternité et les sept premières semaines de prestations parentales, ainsi que pour les 12 premières semaines de prestations d'adoption;

2° 55 % pour les semaines restantes de prestations parentales ou d'adoption.

Malgré le premier alinéa, une personne peut, dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion, opter pour une prestation hebdomadaire égale à 75 % de son revenu hebdomadaire moyen. Le nombre maximal de semaines de prestations est alors de 15 pour les prestations de maternité, de trois pour les prestations de paternité, de 25 pour les prestations parentales et de 28 pour les prestations d'adoption.

L'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique aux prestations de l'autre parent. À moins de circonstances exceptionnelles, l'option est irrévocable.

14. Les prestations peuvent, dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion, être majorées, jusqu'à concurrence du plafond qui y est fixé, lorsque le revenu familial du prestataire est sous le seuil que détermine ce règlement. Le règlement établit entre autres ce qui constitue le revenu familial du prestataire et son mode de calcul, ainsi que les modalités de calcul de la majoration.

Les données relatives aux prestations familiales peuvent être utilisées pour l'application du présent article.

15. La période de référence d'une personne est, sous réserve d'exceptions prévues par règlement du Conseil de gestion, la période de 52 semaines qui précède une période de prestations ou, lorsque du revenu assurable d'entreprise est pris en compte, l'année civile antérieure à la période de prestations.

Cette période peut, aux fins de déterminer le droit d'une personne aux prestations, être prolongée dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion. Elle ne peut toutefois, une fois prolongée, s'étendre à plus de 104 semaines.

- 15.1 Le revenu hebdomadaire moyen d'une personne est la moyenne de ses revenus assurables, répartis de la manière prévue par règlement du Conseil de gestion notamment selon la nature des revenus.

Lorsque seulement du revenu assurable d'employé est considéré, la moyenne des revenus assurables est établie à partir des 26 dernières semaines de la période de référence de la personne qui comptent de tels revenus. Si le nombre de semaines de la période de référence avec du revenu assurable est inférieur à 26, la moyenne est obtenue à partir de ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne peut être inférieur à 16.

Lorsque du revenu assurable provenant d'une entreprise est considéré, la moyenne des revenus assurables est égale, sous réserve d'exceptions prévues par règlement du Conseil de gestion, à un cinquante-deuxième du revenu assurable déclaré au ministre du Revenu pour l'année précédant le début de la période de prestations de la personne.

Le revenu hebdomadaire moyen d'une personne ne peut excéder le montant obtenu en divisant par 52 le maximum de revenu assurable établi en vertu de l'article 4, ni être inférieur à un cinquante-deuxième de 2 000 \$.

16. Aux fins des articles 15 et 15.1, le revenu assurable est constitué :

1° du revenu assurable d'employé, qui est tout salaire sur lequel une personne doit payer une cotisation en vertu du chapitre IV ou la rémunération assurable telle que définie par la Loi sur l'assurance-emploi ;

2° du revenu assurable provenant d'une entreprise, lequel correspond à l'excédent de tout montant représentant le revenu d'une personne pour l'année provenant d'une entreprise, calculé selon la partie I de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3) à l'exception du paragraphe v de l'article 87 et de l'article 154.1 de cette loi, sur tout montant représentant sa perte ainsi calculée, pour l'année, provenant d'une entreprise et sur lequel elle doit payer une cotisation.

Section II.1

Versement des prestations

- 16.1 On entend par période de prestations la période à l'intérieur de laquelle des prestations peuvent être payées.

Cette période commence la semaine où la première prestation est payable à la personne qui y a droit et se termine la semaine où la dernière prestation est payable. Elle ne peut excéder la cinquante-deuxième semaine suivant celle de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption, à moins qu'elle ne soit

prolongée conformément aux règlements du conseil de gestion. Elle ne peut non plus excéder la semaine au cours de laquelle l'enfant adopté atteint la majorité.

Les circonstances dans lesquelles la période de prestations peut être prolongée ou prendre fin sont fixées par règlement du Conseil de gestion, sous réserve qu'une période de prestations, une fois prolongée, ne peut excéder 104 semaines.

- 16.2 Une prestation est payable à compter de la dernière des semaines suivantes :
- 1° la semaine au cours de laquelle survient le dernier arrêt de rémunération au sens des règlements du Conseil de gestion;
 - 2° la troisième semaine précédant celle de la demande, à moins que le demandeur ne démontre qu'il était dans l'impossibilité d'agir plus tôt;
 - 3° la semaine où la prestation peut, au plus tôt, être payée en vertu des articles 5 à 5.4;
 - 4° la semaine choisie par le demandeur.
17. Lorsque le montant d'une prestation ne peut être fixé définitivement, une prestation provisoire peut être versée.
18. Le paiement pour une semaine de prestation est dû au début de la semaine suivante.
- Le versement s'effectue aux deux semaines, suivant les modalités fixées par règlement du Conseil de gestion.
- Le versement d'une semaine de prestations se prescrit par cinq ans à compter de la date de son exigibilité.

Section III Remboursement des prestations

19. Une personne qui a reçu une prestation à laquelle elle n'a pas droit ou dont le montant excède celui auquel elle a droit doit rembourser les montants reçus sans droit, sauf s'ils ont été payés par suite d'une erreur administrative que cette personne ne pouvait raisonnablement constater.
20. Le recouvrement de sommes indûment payées se prescrit par cinq ans. En cas de mauvaise foi de la personne qui les a reçues, il se prescrit par cinq ans à compter de la date où la Régie a eu connaissance du fait que cette somme était exigible, mais au plus tard quinze ans après la date d'exigibilité.
21. La mise en demeure de rembourser un montant reçu sans droit énonce les motifs d'exigibilité et le montant de la dette, ainsi que le droit qu'a le débiteur de demander la révision de cette décision dans le délai prescrit à l'article 30.
- Cette mise en demeure interrompt la prescription.
22. Le débiteur doit rembourser tout montant dû dans le délai et suivant les modalités prévus par règlement du Conseil de gestion, à moins que le débiteur et la Régie n'en conviennent autrement.
- La Régie peut opérer compensation sur toute prestation à être versée au débiteur.
- Tout remboursement dû au débiteur par le ministre du Revenu peut, conformément à l'article 31 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31), être affecté au paiement de tout montant que le débiteur doit à la Régie.
- La compensation ou l'affectation prévues au présent article interrompent la prescription.
23. À défaut de paiement par le débiteur, la Régie peut, à l'expiration du délai prévu pour demander la révision ou pour contester la décision rendue en révision ou, le cas échéant, le

jour suivant une décision du Tribunal administratif du Québec confirmant en tout ou en partie la décision de la Régie, délivrer un certificat :

1° qui énonce les nom et adresse du débiteur ;

2° qui atteste le montant de la dette ;

3° qui atteste le défaut du débiteur de se pourvoir à l'encontre de la décision rendue en révision ou qui allègue la décision définitive maintenant cette décision.

Sur dépôt de ce certificat au greffe du tribunal compétent, la décision de la Régie ou du Tribunal administratif du Québec devient exécutoire comme s'il s'agissait d'un jugement définitif et sans appel du tribunal compétent et en a tous les effets.

24. La Régie peut, même après que la décision soit devenue exécutoire, faire remise de tout ou partie de la dette si elle juge qu'un recouvrement serait inopportun eu égard aux circonstances.

Section IV Dispositions particulières

25. Les prestations sont incessibles et insaisissables.
- Toutefois, sur demande du ministre de la Solidarité sociale, la Régie déduit des prestations payables en vertu de la présente loi le montant remboursable en vertu de l'article 102 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (L.R.Q., chapitre S-32.001). La Régie remet le montant ainsi déduit au ministre de la Solidarité sociale.
26. Le prestataire doit faire connaître avec diligence à la Régie tout changement de situation qui est de nature à modifier son droit.
- Le Conseil de gestion peut, par règlement, déterminer des cas où la Régie peut estimer qu'un changement de situation lui a été communiqué.
27. La Régie peut exiger du prestataire qu'il fournisse des documents ou renseignements pour vérifier son droit aux prestations.
- La Régie peut, pendant qu'elle vérifie, suspendre le paiement si elle a des motifs raisonnables de croire que les prestations sont reçues sans droit ou si la personne qui les reçoit omet de fournir les documents ou renseignements exigés.
- 27.1 La Régie rend ses décisions avec diligence et informe la personne de son droit d'en demander la révision selon l'article 30 ou, dans le cas d'une décision en révision, de la contester selon le recours prévu à l'article 32.
- La Régie rend sa décision par écrit et la motive.
28. Afin d'ajuster le montant des prestations d'une personne dont tout ou partie des revenus assurables proviennent d'une entreprise, la Régie vérifie auprès du ministère du Revenu si ses revenus au sens de l'article 35 coïncident avec le montant des revenus qu'elle a déclarés dans le cadre de sa demande.
29. L'employeur d'une personne doit lui fournir, dans le délai et aux conditions déterminés par règlement du Conseil de gestion, les renseignements et documents prévus à ce règlement qui servent à établir son droit à des prestations. Ces renseignements et documents touchent notamment l'arrêt de rémunération de la personne et ses revenus assurables au cours de sa période de référence et, dans le cas d'un prestataire, au cours de sa période de prestations.
- L'employeur est en outre tenu de fournir ces renseignements et documents à la Régie, dans les délais, conditions et circonstances déterminés par règlement du Conseil de gestion.

Chapitre III

Révision et recours

30. La Régie peut, de sa propre initiative ou sur demande de la personne intéressée, réviser toute décision qu'elle a rendue.
- La demande en révision doit être faite dans les 90 jours de la notification de la décision; elle doit exposer sommairement les motifs sur lesquels elle se fonde.
- La Régie peut prolonger ce délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que la demande en révision ne peut ou n'a pu, pour un motif valable, être faite dans le délai prescrit.
31. Supprimé
32. La décision en révision peut, dans les 60 jours de sa notification, être contestée devant le Tribunal administratif du Québec.
33. Sur demande de la Régie, le Tribunal administratif du Québec doit délivrer un certificat attestant l'absence d'un recours à l'encontre d'une décision de la Régie.
34. L'exactitude des renseignements communiqués par le ministère du Revenu n'est pas de la compétence de la Régie ni de celle du Tribunal administratif du Québec. Toute contestation à cet égard s'exerce conformément à la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31).

Chapitre IV

Cotisations

Section I

Définitions et interprétation

35. Dans le présent chapitre et les règlements pris en vertu de celui-ci, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
- « employé » : une personne qui est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts et qui remplit, à l'égard d'un emploi, l'une des conditions suivantes :
- 1° elle se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec ;
 - 2° son salaire, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement au Québec ;
- « employeur » : un employeur au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts ;
- « entreprise » : une entreprise au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts ;
- « ministre » : le ministre du Revenu ;
- « revenu de travail » d'une personne pour une année : le total, pour l'année, de son salaire et de son revenu provenant d'une entreprise qu'elle exploite ;
- « revenu provenant d'une entreprise » : le revenu provenant d'une entreprise prescrit ;
- « salaire » : le salaire prescrit ;
- « travailleur autonome » : une personne qui a un revenu pour l'année provenant d'une entreprise qu'elle exploite.
- 35.1 Une personne tenue de payer une cotisation en vertu du présent chapitre pour une année peut demander au ministre du Revenu, de la manière prescrite, au plus tard le 30 avril de

l'année suivante, de déterminer si cette cotisation doit être payée à titre d'employé, de personne visée à l'article 39.1, d'employeur ou de travailleur autonome.

Le ministre doit donner à la personne l'occasion de fournir des renseignements ou de faire des représentations propres à la détermination.

- 35.2 Lorsqu'une demande en vertu de l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) a été formulée par la personne visée à l'article 35.1 pour une année donnée, aucune demande ne peut être formulée en vertu de l'article 35.1 à l'égard de cette année.
- Toutefois, la décision rendue en vertu de cet article 65 est réputée rendue en vertu de l'article 35.1 pour l'application du présent chapitre.
36. Sous réserve de la définition de l'expression salaire prévue à l'article 35, pour l'application du présent chapitre et des règlements pris en vertu de celui-ci, un renvoi à un salaire est un renvoi à un salaire ou un montant semblable qu'un employeur verse, alloue, confère ou paie.
- 36.1 Pour l'application du présent chapitre et des règlements pris en vertu de celui-ci, la mention d'un montant déduit ne comprend pas un montant qui a été remboursé.
37. Le gouvernement détermine les critères permettant d'établir qu'une personne, relativement à un type de salaire ou relativement à un ou plusieurs établissements de son employeur, est considérée, pour l'application du présent chapitre, se présenter au travail à un établissement de son employeur et, dans le cas où une personne se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec et à l'extérieur du Québec, les critères permettant d'établir que cette personne se présente soit à un établissement au Québec, soit à un établissement à l'extérieur du Québec.
38. Sauf disposition inconciliable du présent chapitre ou d'un règlement pris en vertu de celui-ci, les articles 1000 à 1026.0.1, 1026.2 et 1037 à 1079.16 de la Loi sur les impôts et les chapitres III.1 et III.2 de la Loi sur le ministère du Revenu s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, au présent chapitre.

Section II

Assujettissement

39. Tout employé qui réside au Québec le dernier jour d'une année doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.
- 39.1 Toute personne qui réside au Québec le dernier jour d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur au Canada hors du Québec ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement au Canada hors du Québec, doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.
40. Tout employeur doit, pour une année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III à l'égard de chacun de ses employés, de la manière prévue à cette section.
41. Tout travailleur autonome qui réside au Québec le dernier jour d'une année doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.
42. Malgré les articles 39, 39.1 et 41, lorsque le revenu de travail d'un employé, d'une personne visée à l'article 39.1 ou d'un travailleur autonome, pour une année, est inférieur à 2 000 \$, aucune cotisation n'est exigible en vertu du présent chapitre.
43. Malgré les articles 39, 39.1 et 41, le présent chapitre ne s'applique pas à l'égard d'une personne qui, en vertu de l'un des articles 982 et 983 de la Loi sur les impôts ou de l'un des paragraphes a à c de l'article 96 de la Loi sur le ministère du Revenu, est exonérée de l'impôt prévu pour l'année en vertu de la partie I de la Loi sur les impôts.
44. Pour l'application des articles 39, 39.1, 41, 47, 52, 54 et 56, lorsqu'un employé, une personne visée à l'article 39.1 ou un travailleur autonome décède ou cesse de résider au

Canada au cours d'une année, le dernier jour de celle-ci est réputé le jour de son décès ou le dernier jour où il a résidé au Canada, selon le cas.

45. Lorsque, pour l'application de la partie I de la Loi sur les impôts, une personne est réputée avoir résidé au Québec pendant toute une année, elle est réputée, pour l'application du présent chapitre et sous réserve du deuxième alinéa, avoir résidé au Québec pendant toute l'année.

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'égard d'une personne qui est réputée, pour l'application de la partie I de la Loi sur les impôts, avoir résidé au Québec en vertu du paragraphe a de l'article 8 de cette loi.

Section III Calcul et paiement des cotisations

46. Supprimé
47. Un employé doit payer, par déduction à la source, pour une année, une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation applicable par le moindre des montants suivants :
- 1° le salaire que son employeur lui verse dans l'année ;
 - 2° le maximum de revenus assurables à son égard pour l'année.
48. Un employeur doit, pour une année, payer au ministre, à l'égard de chacun de ses employés, une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation applicable par le moindre des montants suivants :
- 1° le salaire qu'il verse dans l'année à l'employé ;
 - 2° le maximum de revenus assurables à l'égard de l'employé pour l'année.
49. Un employeur doit, pour une année, déduire du salaire qu'il verse dans l'année à un employé, même si le salaire versé résulte d'un jugement, le montant prescrit à titre de cotisation de l'employé.
- Pour l'application des règlements pris en vertu du présent article, le ministre peut dresser des tables établissant les montants à déduire du salaire payé à un employé au cours d'une période donnée, lesquelles entrent en vigueur à la date de leur publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à toute autre date ultérieure qui y est fixée.
- 49.1 Un montant ne peut être déduit en vertu de l'article 49 par un employeur à l'égard d'un salaire versé à un employé qui exerce ses fonctions pour un établissement visé, au sens de l'article 42.6 de la Loi sur les impôts, que dans la mesure où il ne réduit pas tout montant qui, en l'absence de cet article 49, aurait été déduit de ce salaire en vertu de l'article 153 de la Loi de l'impôt sur le revenu (Lois révisées du Canada (1985), chapitre 1, 5^e supplément), abstraction faite du paragraphe 1.2 de cet article, en vertu de l'article 82 de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23) et en vertu de l'article 59 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9).
50. Un employeur doit payer au ministre, aux dates, pour les périodes et suivant les modalités prévues à l'article 1015 de la Loi sur les impôts, un montant égal à celui qu'il était tenu de déduire ainsi que le montant qu'il est lui-même tenu de verser à l'égard de chaque employé en vertu de l'article 48.
51. L'employeur qui néglige de déduire du salaire versé à un employé un montant prescrit en vertu de l'article 49 est tenu de payer ce montant au ministre.

Il peut cependant, dans les douze mois qui suivent son défaut, le déduire du salaire versé.

Toutefois, il ne peut déduire, à l'égard d'une période habituelle de paie, en outre du montant prescrit en vertu de l'article 49, qu'un seul autre montant prescrit qu'il a négligé de déduire.

52. Une personne qui réside au Québec le dernier jour d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur au Canada hors du Québec ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement au Canada hors du Québec, doit payer pour cette année, une cotisation égale au moindre des montants suivants :
- 1° le produit obtenu en multipliant le taux de cotisation applicable par l'ensemble des montants dont chacun est égal au salaire qu'un employeur lui verse dans l'année à l'égard d'un tel emploi ;
 - 2° le produit obtenu en multipliant le taux de cotisation applicable par l'excédent du maximum de revenus assurables à son égard pour l'année sur le quotient obtenu en divisant par ce taux l'ensemble des déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre.
53. Malgré l'article 52, une personne y visée qui réside au Québec le dernier jour d'une année peut déduire de sa cotisation à payer pour cette année, le montant prescrit.
- Toutefois, la cotisation d'une telle personne est réputée égale au montant prescrit, pour l'application des dispositions prescrites.
54. Un travailleur autonome qui réside au Québec le dernier jour d'une année doit payer pour l'année une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation applicable par l'excédent du montant déterminé en vertu du paragraphe 1° sur le montant déterminé en vertu du paragraphe 2° :
- 1° le moindre, pour l'année, de son revenu provenant d'une entreprise qu'il exploite et du maximum de revenus assurables à son égard à titre de travailleur autonome ;
 - 2° le quotient obtenu en divisant par le taux de cotisation applicable l'ensemble des montants suivants :
 - a) les déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre ;
 - b) la cotisation qu'elle doit payer pour l'année en vertu de l'article 52.
55. Un travailleur autonome qui n'est pas tenu, en vertu de la partie I de la Loi sur les impôts, de faire des versements en acompte sur son impôt à payer en vertu de cette partie pour une année, n'est pas tenu d'en faire sur sa cotisation à payer pour l'année en vertu du présent chapitre.
56. Le gouvernement détermine par règlement les circonstances suivant lesquelles un employé, une personne visée à l'article 52, un employeur ou un travailleur autonome est réputé avoir payé un excédent de cotisation et les modalités de calcul qui permettent d'établir si, pour une année, un employé, une personne visée à l'article 52, un employeur ou un travailleur autonome a payé un excédent de cotisation.
57. Lorsqu'un employeur verse, à titre de cotisation de l'employé, un montant qu'il a omis de déduire, ce montant est, pour l'application des articles 52, 54 et 56, réputé avoir été déduit par l'employeur à ce titre.

Section IV Remboursement

58. Lorsqu'une personne a payé pour une année un excédent de cotisation, le ministre peut lui rembourser cet excédent sans demande. Toutefois, il doit lui rembourser cet excédent si la personne le lui demande par écrit dans les quatre ans suivant la fin de l'année.
59. Lorsqu'un employeur a payé pour une année un excédent de cotisation, il peut en obtenir le remboursement s'il en fait la demande au ministre dans les quatre ans qui suivent la fin de l'année pour laquelle il a payé cet excédent. Cette demande doit être faite par écrit et être accompagnée des documents et renseignements permettant au ministre d'établir le droit au remboursement.

60. Un employé qui, le dernier jour d'une année, résidait au Canada hors du Québec et à l'égard duquel des montants ont été déduits au Québec relativement à une cotisation à payer en vertu du présent chapitre ne peut réclamer le remboursement des montants ainsi déduits ni en appliquer le montant à l'acquittement de ce qu'il peut devoir au Québec.

L'employeur d'un employé visé au premier alinéa ne peut réclamer le remboursement de la partie des montants qu'il a payés et qui se rapportent aux montants déduits visés à cet alinéa.

61. Lorsqu'un montant est remboursé ou affecté à une autre obligation, un intérêt doit être payé sur ce montant, au taux fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu et pour la période déterminée suivant l'article 30 de cette loi.

Section V **Paiements et redressements**

62. Le gouvernement détermine par règlement ce qui constitue un paiement de redressement, les circonstances suivant lesquelles le ministre peut effectuer un paiement de redressement au gouvernement du Canada et les modalités de calcul qui permettent d'établir le paiement.

Le ministre peut, avec l'autorisation du gouvernement, signer avec le gouvernement du Canada toute convention jugée nécessaire à l'application du présent article.

Section VI **Dispositions diverses**

63. Le ministre remet mensuellement au Conseil de gestion les cotisations qu'il est tenu de percevoir en vertu du présent chapitre avec les intérêts et les pénalités s'y rapportant, déduction faite des remboursements et compte tenu des ajustements découlant d'ententes ainsi que des frais de perception déterminés par le gouvernement.

64. Lorsqu'un paiement est fait au ministre en acompte à la fois sur un impôt visé à la Loi sur les impôts et sur une cotisation prévue par la présente loi ou par la Loi sur le régime de rentes du Québec, le paiement doit, malgré toute indication contraire, d'abord être imputé à la cotisation prévue à la Loi sur le régime de rentes du Québec et, le cas échéant, à la cotisation prévue à la présente loi.

65. Lorsque, au cours d'une année, un employeur succède à un autre employeur sans qu'il y ait interruption des services fournis par un employé, les règles suivantes s'appliquent à lui:

1° pour l'application de l'article 47, cet employeur est réputé le même que l'employeur précédent ;

2° la cotisation qu'il doit payer en vertu de l'article 48 est égale à la différence entre la cotisation que l'employeur précédent aurait dû payer pour l'année à l'égard de chacun de ses employés s'il n'y avait pas eu succession d'employeurs, et l'ensemble des montants que ce dernier doit payer pour l'année.

66. Le gouvernement peut faire des règlements pour :

1° obliger toute personne faisant partie d'une catégorie de personnes prescrite à produire les déclarations prescrites relativement à tout renseignement nécessaire à l'établissement d'une cotisation prévue par le présent chapitre et à transmettre, le cas échéant, copie d'une telle déclaration ou d'un extrait de celle-ci à toute personne prescrite ;

2° déterminer les mesures qui sont requises pour l'application du présent chapitre.

Un règlement pris en vertu du présent chapitre entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* et, s'il en dispose ainsi, peut prendre effet à compter d'une date ultérieure ou antérieure à sa publication ; dans ce dernier cas, toutefois, la date ne peut

être antérieure à celle à compter de laquelle prend effet la disposition législative dont le règlement découle.

67. Le présent chapitre constitue une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu.

Chapitre V

Administration

68. Le Conseil de gestion de l'assurance parentale, institué par le chapitre VI, confie l'administration du régime d'assurance parentale à la Régie des rentes du Québec contre juste rémunération.

À cette fin, la Régie exerce, en plus des pouvoirs que lui accorde la présente loi, ceux de la Loi sur le régime de rentes du Québec qui lui sont nécessaires, notamment le pouvoir d'enquête prévu à l'article 30 de cette loi.

Elle peut en outre réaliser tout mandat que lui confie le Conseil de gestion.

- 68.1 L'administration confiée à la Régie fait l'objet d'une entente entre le Conseil de gestion et la Régie. Outre la rémunération, cette entente détermine entre autres les objectifs généraux de cette administration, notamment quant au niveau des services aux citoyens, aux modalités de gestion de la trésorerie et des placements et aux orientations budgétaires, ainsi que les modalités de reddition de comptes au Conseil de gestion.

69. Le Conseil de gestion ou la Régie peuvent conclure une entente avec toute personne, association, société ou tout organisme ainsi qu'avec le gouvernement, l'un de ses ministères ou organismes.

Chacun peut également, conformément à la loi, conclure une entente avec un gouvernement au Canada ou à l'étranger, l'un de ses ministères ou organismes, une organisation internationale ou un organisme de cette organisation.

- 69.1 Une entente avec le gouvernement du Canada peut notamment prévoir :

1° que toute prestation liée à la naissance ou à l'adoption d'un enfant est payable à une personne soit en vertu de la présente loi, soit en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, tenant compte notamment du lieu de résidence de cette personne au début de sa période de prestations;

2° que l'application de l'une ou l'autre de ces lois à l'égard d'un parent emporte application de la même loi à l'égard de l'autre parent, sans égard à son lieu de résidence au début de sa période de prestations et réserve faite des exceptions qui peuvent être prévues par l'entente;

3° que les demandes en ces cas sont traitées conformément aux termes de l'entente.

Cette entente contient en outre des dispositions permettant des ajustements financiers en raison des paiements faits.

Enfin, les dispositions nécessaires à l'application de l'entente conclue en vertu du présent article sont prévues par règlement du Conseil de gestion.

70. Le Conseil de gestion ou la Régie et les organismes publics, notamment le ministère du Revenu, le ministère de la Solidarité sociale et la Commission de la santé et de la sécurité du travail, prennent entente pour la communication des renseignements nécessaires à l'application de la présente loi.

71. Supprimé.

72. Supprimé.

73. Supprimé.

74. Le Conseil de gestion ou la Régie, selon le cas, peut déléguer tout pouvoir résultant de la présente loi à un membre de son conseil d'administration, à un membre de son personnel ou à un comité qu'elle constitue, composé de personnes à qui elle peut déléguer de tels pouvoirs.

Chacun peut également, dans cette délégation, autoriser la subdélégation des pouvoirs qui y sont énumérés. Le cas échéant, elle désigne le membre de son conseil d'administration ou le membre de son personnel à qui cette subdélégation peut être faite.

L'acte de délégation est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

75. Le Conseil de gestion doit faire préparer à chaque année une évaluation actuarielle de l'application de la présente loi et de l'état du compte relatif au présent régime. Le rapport consécutif à cette évaluation doit contenir notamment, pour chacune des cinq années subséquentes, une estimation des revenus et des dépenses du régime ainsi qu'une étude de leur effet à long terme sur l'accumulation de la réserve.

Une évaluation actuarielle préparée en vertu du premier alinéa fait état de la situation du régime au 31 décembre d'une année; le rapport consécutif à l'évaluation doit être disponible avant la fin de l'année suivante.

Le rapport doit être préparé par un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires ayant le titre de « fellow » ou un statut que cette association reconnaît comme équivalent.

Il est transmis au ministre, qui le dépose à l'Assemblée nationale.

- 75.1 Lorsque la loi d'un État prévoit le paiement de prestations similaires à celles prévues par la présente loi, le ministre peut, conformément à la loi, conclure une entente de sécurité sociale avec le gouvernement de cet État ou l'un de ses ministères ou organismes.

L'entente peut notamment prévoir :

- 1° des dispositions relatives à l'application, en tout ou en partie, de la présente loi ou de la loi de cet État;
- 2° des dispositions particulières relatives au droit à des prestations en vertu de la présente loi ainsi qu'aux conditions requises pour recevoir des prestations;
- 3° les procédures de communication des renseignements nécessaires.

Pour donner effet à une telle entente, le gouvernement peut, par règlement, déterminer la manière selon laquelle la présente loi doit s'appliquer à tout cas visé par l'entente, y adapter les dispositions de la présente loi et prendre les dispositions nécessaires à l'application de l'entente.

76. En outre des autres pouvoirs réglementaires prévus par la présente loi, le Conseil de gestion peut, par règlement :

- 1° déterminer les modalités et délais de présentation de toute demande à la Régie, y compris une demande de prestations ;
- 2° établir la définition de « semaine » ;
- 3° Supprimé.
- 4° prévoir les cas et modalités de réduction des prestations d'une personne afin de tenir compte des indemnités de remplacement du revenu ou autres prestations mentionnées à ce règlement qui lui sont payables en vertu d'une autre loi ainsi que de son revenu de travail pendant la période où elle bénéficie de prestations ;
- 5° établir les modalités permettant de déterminer la date à laquelle une demande est faite ;

5.1° prévoir des cas où le nombre de semaines de prestations parentales ou d'adoption peut être augmenté, ainsi que le taux des prestations pour ces semaines;

6° déterminer toute autre mesure nécessaire à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre IV.

Les règlements du Conseil de gestion sont soumis à l'approbation du gouvernement.

CHAPITRE VI

Conseil de gestion de l'assurance parentale

Section I Institution et fonctions

77. Est institué le Conseil de gestion de l'assurance parentale.
- Le Conseil de gestion est une personne morale, mandataire de l'État.
78. Les biens du Conseil de gestion font partie du domaine de l'État mais l'exécution de ses obligations peut être poursuivie sur ces biens.
79. Le Conseil de gestion gère le régime d'assurance parentale.
- Il a notamment pour fonctions :
- 1° d'assurer le financement du régime d'assurance parentale;
 - 2° d'assurer le paiement des prestations de ce régime;
 - 3° de réaliser tout mandat que lui confie le gouvernement.
- 79.1 Le Conseil de gestion donne son avis sur toute question relevant de sa compétence que le ministre lui soumet et sur toute question relative à la présente loi. Il peut accompagner son avis de ses recommandations.

Section II Organisation et fonctionnement

- 79.2 Le Conseil de gestion a son siège sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec. Un avis de la situation ou de tout déplacement du siège est publié à la *Gazette officielle du Québec*.
- 79.3 Les affaires du Conseil de gestion sont administrées par un conseil d'administration composé des membres suivants nommés par le gouvernement :
- 1° un président-directeur général;
 - 2° trois membres choisis parmi les employeurs, après consultation des organismes représentatifs des employeurs;
 - 3° deux membres choisis parmi les travailleurs, après consultation des associations syndicales représentatives des travailleurs;
 - 4° un membre représentant les travailleurs dont les revenus proviennent d'une entreprise;
 - 5° un membre représentant le gouvernement.

Le sous-ministre de la Famille et de l'Enfance ou son représentant et un représentant du secrétariat du Conseil du trésor sont d'office membres du conseil d'administration.

- 79.4 Le gouvernement désigne parmi les membres le président du conseil d'administration. Celui-ci convoque les séances du conseil, les préside et voit à son bon fonctionnement. Il exerce en outre les autres fonctions qui lui sont assignées par le conseil d'administration.
- Les membres du conseil d'administration désignent parmi eux un vice-président. Il exerce les fonctions du président du conseil, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.
- 79.5 Le président-directeur général est responsable de l'administration et de la direction du Conseil de gestion dans le cadre de ses règlements et de ses politiques. Il exerce ses fonctions à plein temps.
- 79.6 Le mandat des membres du conseil d'administration est d'au plus trois ans, à l'exception du président-directeur général dont le mandat est d'au plus cinq ans.
- À l'expiration de leur mandat, les membres du conseil d'administration demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.
- 79.7 Toute vacance parmi les membres du conseil d'administration est comblée suivant les règles de nomination prévues à l'article 79.3 et pour la durée non écoulée du mandat du membre à remplacer.
- Constitue notamment une vacance, l'absence à un nombre de réunions du conseil d'administration déterminé par le règlement intérieur du Conseil de gestion, dans les cas et les circonstances qui y sont indiqués.
- 79.8 Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du président-directeur général.
- Les autres membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.
- 79.9 Le quorum du conseil d'administration est constitué de la majorité de ses membres, dont le président du conseil.
- En cas de partage, le président du conseil d'administration a voix prépondérante.
- 79.10 Les membres du conseil d'administration peuvent renoncer à l'avis de convocation à une séance du conseil. Leur seule présence équivaut à une renonciation à l'avis de convocation, à moins qu'ils ne soient là pour contester la régularité de la convocation.
- 79.11 Les membres du conseil d'administration peuvent, si tous y consentent, participer à une séance à l'aide de moyens leur permettant de communiquer oralement entre eux, notamment par téléphone. Les participants sont alors réputés avoir assisté à la séance.
- 79.12 Les résolutions écrites, signées par tous les membres habiles à voter, ont la même valeur que si elles avaient été adoptées lors d'une séance du conseil d'administration.
- Un exemplaire de ces résolutions est conservé avec les procès-verbaux des délibérations ou ce qui en tient lieu.
- 79.13 Les procès-verbaux des séances du conseil d'administration, approuvés par celui-ci et certifiés conformes par le président-directeur général ou par toute autre personne autorisée par le Conseil de gestion, sont authentiques. Il en est de même des documents ou copies émanant du Conseil de gestion ou faisant partie de ses archives lorsqu'ils sont signés ou certifiés conformes par l'une de ces personnes.
- 79.14 Aucun document n'engage le Conseil de gestion ni ne peut lui être attribué s'il n'est signé par le président-directeur général, un membre du conseil d'administration ou un membre du personnel du Conseil de gestion mais, dans le cas de ce dernier, uniquement dans la mesure déterminée par le règlement intérieur du Conseil de gestion.
- Les règles de délégation de signature peuvent prévoir la subdélégation et ses modalités d'exercice.

- 79.15** Une transcription écrite et intelligible d'une décision ou de toute autre donnée emmagasinée par le Conseil de gestion sur ordinateur ou sur tout autre support informatique constitue un document du Conseil; elle fait preuve de son contenu lorsqu'elle est certifiée par une personne visée à l'article 79.14.
- 79.16** Le règlement intérieur du Conseil de gestion peut permettre, dans les conditions et sur les documents qui y sont indiqués, qu'une signature soit apposée au moyen d'un appareil automatique, qu'elle soit électronique ou qu'un fac-similé d'une signature soit gravé, lithographié ou imprimé. Toutefois, le fac-similé n'a la même valeur que la signature elle-même que si le document est contresigné par une personne visée à l'article 79.14.
- Le règlement peut cependant, pour les documents qu'il détermine, prévoir que le fac-similé a la même valeur que la signature elle-même, même si le document n'est pas contresigné.
- 79.17** Le règlement intérieur du Conseil de gestion est soumis à l'approbation du gouvernement.
- 79.18** Les employés du Conseil de gestion sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).
- 79.19** Un membre du conseil d'administration ou un employé du Conseil de gestion ne peut être poursuivi en justice en raison d'un acte officiel accompli de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

Section III **Dispositions financières**

- 79.20** Pour le financement du régime d'assurance parentale, le Conseil de gestion dispose notamment :
- 1° des sommes que le ministre du Revenu lui remet en application de l'article 63;
 - 2° des sommes versées par le ministre de la Famille et de l'Enfance sur les crédits alloués à cette fin par le Parlement;
 - 3° des sommes que le ministre des Finances avance au Conseil de gestion;
 - 4° des sommes que le Conseil de gestion emprunte auprès du ministre de Finances et qui sont prises sur le Fonds de financement du ministère des Finances;
 - 5° des autres sommes que le Conseil de gestion emprunte;
 - 6° de toute autre somme reçue par le Conseil de gestion.
- 79.21** Le Conseil de gestion doit déposer les fonds dont il dispose en vertu de la présente loi auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec.
- 79.22** Le Conseil de gestion ne peut, sans l'autorisation du gouvernement :
- 1° contracter un emprunt qui porte au-delà du montant déterminé par le gouvernement le total de ses emprunts en cours et non encore remboursés;
 - 2° s'engager financièrement au-delà des limites ou contrairement aux modalités déterminées par le gouvernement;
 - 3° accepter un don ou un legs auquel est rattaché une charge ou une condition.
- 79.23** Le gouvernement peut, aux conditions et selon les modalités qu'il détermine :
- 1° garantir le paiement en capital et intérêts de tout emprunt contracté par le Conseil de gestion ainsi que l'exécution de toute obligation de celui-ci;

2° autoriser le ministre des Finances à avancer au Conseil de gestion tout montant jugé nécessaire pour rencontrer ses obligations ou pour l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

Les sommes requises pour l'application du présent article sont prises sur le fonds consolidé du revenu.

79.24 Les sommes dont dispose le Conseil de gestion doivent servir exclusivement à l'application de la présente loi et au paiement des obligations du Conseil de gestion.

Malgré l'article 91 de la Loi sur l'administration financière (2000, chapitre 15), le surplus, s'il en est, est conservé par le Conseil de gestion. Il peut être affecté soit à la diminution des cotisations soit à l'augmentation des prestations.

Section IV **Comptes et rapports**

79.25 L'exercice financier du Conseil de gestion se termine le 31 mars de chaque année.

79.26 Le Conseil de gestion doit, au plus tard le 31 juillet de chaque année, produire au ministre ses états financiers ainsi qu'un rapport de ses activités pour l'exercice précédent.

Les états financiers et le rapport d'activités doivent contenir les renseignements exigés par le ministre.

79.27 Le ministre dépose le rapport d'activités et les états financiers du Conseil de gestion devant l'Assemblée nationale dans les quinze jours de leur réception ou, si elle ne siège pas, dans les quinze jours de la reprise de ses travaux.

79.28 Le Conseil de gestion doit en outre communiquer au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités.

79.29 Les livres et les comptes du Conseil de gestion sont vérifiés chaque année et chaque fois que le décrète le gouvernement par le vérificateur général.

Le rapport du vérificateur doit accompagner le rapport d'activités et les états financiers du Conseil de gestion.

Chapitre VII

Dispositions pénales

80. Commet une infraction et est passible d'une amende de 200 \$ à 2 000 \$ quiconque:

1° pour obtenir une prestation, fournit un renseignement sachant qu'il est faux ou trompeur ou dénature un fait important ;

2° aide ou encourage une autre personne à obtenir ou recevoir une prestation sachant qu'elle n'y a pas droit ;

3° inscrit un renseignement faux dans un des documents exigés par la Régie en vertu de la présente loi ou de ses règlements ;

4° entrave le travail d'un inspecteur ou d'un enquêteur de la Régie dans l'exercice de ses fonctions ou le trompe par des réticences ou par des déclarations fausses ou mensongères ;

5° contrevient à l'article 29.

Chapitre VIII

Dispositions modificatives

81. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) est modifiée par l'addition, à la fin de l'article 42.1, de l'alinéa suivant :
- « La Commission et la Régie prennent également entente pour la transmission des renseignements nécessaires à l'application de la Loi sur l'assurance parentale (indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction). ».
- 81.1 L'article 62 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :
- « 4° la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*); »
- 81.2 L'article 63 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :
- « 4° la cotisation payable par le travailleur en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*); »
- 81.3 L'article 67 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le second alinéa et après les mots « en vertu », des mots « de la Loi sur l'assurance parentale ou ».
- 81.4 L'article 52 de la loi sur l'assurance automobile (L.R.Q., chapitre A-25), modifié par l'article 39 du chapitre 22 des lois de 1999, est de nouveau modifié par l'insertion, après « Loi concernant l'assurance-emploi au Canada (Lois du Canada, 1996, chapitre 23) », de « , à la cotisation du travailleur établie en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ».
- 81.5 L'article 1015 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3), modifié par l'article 20 du chapitre 65 des lois de 1999, est de nouveau modifié par le remplacement, dans le quatrième alinéa, de « et 63 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) » par « , 63 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) et 50 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ».
- 81.6 L'article 1019.6 de cette loi est modifié par l'insertion, après « l'article 59 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) », de « , en vertu de l'article 49 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».
- 81.7 L'article 1045 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « , de l'article 78 de la loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) », de « de l'article 58 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».
- 81.8 L'article 1 de l'annexe I de la Loi sur la justice administrative (L.R.Q., chapitre J-3) est modifié par l'addition, après le paragraphe 1°, du paragraphe suivant :
- « 1.1° les recours formés en vertu de l'article 32 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*); »
- 81.9 L'article 12.0.2 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31), édicté par l'article 3 du chapitre 36 des lois de 2000, est modifié par l'insertion, dans la partie du premier alinéa qui précède le paragraphe a et après « autrement qu'à titre d'employeur. », des mots « d'une cotisation émise en vertu de la Loi sur l'assurance parentale autrement

qu'à titre d'employeur (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».

- 81.10** L'article 24.0.1 de cette loi est modifié par l'insertion, dans la partie qui précède le paragraphe a du premier alinéa et après « en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9), », de « de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».
- 81.10.1** L'article 24.0.3 de cette loi est modifié par le remplacement de « et de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) » par « , de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) et de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».
- 81.11** L'article 27.0.1 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après le paragraphe c, du paragraphe suivant :
- « c.1 la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), lorsque la personne y visée est tenue d'acquitter le montant autrement qu'à titre d'employeur, ».
- 81.12** L'article 61 de cette loi est modifié :
- 1° par le remplacement, après « (chapitre I-3) », du mot « ou » par une virgule;
- 2° par l'insertion, après « (chapitre R-9) », de « ou aux articles 49 et 50 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro du chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ».
- 82.** L'article 69.1 de cette loi, modifié par l'article 41 du chapitre 65 et l'article 53 du chapitre 89 des lois de 1999 et par l'article 135 du chapitre 15 des lois de 2000, est de nouveau modifié par le remplacement du sous-paragraphe 3° du paragraphe n du deuxième alinéa par le suivant :
- « 3° sont nécessaires pour établir le droit d'une personne à une prestation en vertu de la Loi sur les prestations familiales (L.R.Q., chapitre P-19.1) ou de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ; ».
- 82.1** L'article 71.0.7 de cette loi, modifié par l'article 42 du chapitre 65 des lois de 1999, est de nouveau modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :
- « Le premier alinéa ne s'applique pas à une communication de fichiers de renseignements effectuée en vertu des sous-paragraphe 3° et 4° du paragraphe n du deuxième alinéa de l'article 69.1. ».
- 83.** L'article 71.4 de cette loi, modifié par l'article 43 du chapitre 65 des lois de 1999, est de nouveau modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :
- « L'article 69.1, à l'exception des sous-paragraphe 3° et 4° du paragraphe n du deuxième alinéa, et l'article 71 s'appliquent malgré les articles 67.3, 67.4, 68, 68.1 et 70 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. ».
- 83.1** L'article 93.1.1 de cette loi, modifié par l'article 280 du chapitre 83 des lois de 1999, est de nouveau modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « ou d'une imposition relative aux gains d'un travail autonome émise en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9), » par « d'une imposition relative aux gains d'un travail autonome émise en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) ou d'une cotisation portant sur le revenu de travail d'un travailleur autonome en vertu de la Loi sur

l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*), ».

- 83.2 L'article 93.2 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe *h*, des suivants :
- « *h.1*) une détermination en vertu de l'article 35.1 de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ;
- h.2*) une cotisation émise en vertu du chapitre IV de la Loi sur l'assurance parentale;
- h.3*) une cotisation portant sur le revenu de travail d'un travailleur autonome en vertu de la Loi sur l'assurance parentale; ».
- 83.3 La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1) est modifiée par l'insertion, après l'article 42, du suivant :
- « 42.1 Une travailleuse n'est pas indemnisée en vertu des articles 40 à 42 à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement si elle est admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*). ».
84. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 174, du suivant :
- « 174.1. La Commission et la Régie des rentes du Québec prennent entente pour la transmission des renseignements nécessaires à l'application de la présente loi et de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*). ».
- 84.1 L'article 28 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (L.R.Q., chapitre S-32.001), modifié par l'article 35 du chapitre 14 et par l'article 47 du chapitre 24 de lois de 1999, est de nouveau modifié par l'ajout, à la fin du paragraphe 2^o et après les mots « assurance-emploi » des mots « ou avoir reçu des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (*indiquer ici l'année de la sanction de cette loi et le numéro de chapitre de cette loi dans le recueil des lois du Québec de l'année de sa sanction*) ».
- 84.2 L'article 68 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 4^o, des mots « versés par le ministre à titre d'allocation pour un congé de maternité ou un congé parental » par les mots « des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ».
- 84.3 L'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (2000, chapitre 15) est modifié par l'insertion, suivant l'ordre alphabétique, de « Conseil de gestion de l'assurance parentale ».

Chapitre IX

Dispositions diverses et transitoires

85. Aucune période de prestations ne peut être établie en vertu du présent régime à compter d'une date antérieure au (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).
86. La naissance d'un enfant ne donne droit aux prestations que si elle survient à compter du (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).
- De même l'adoption d'un enfant ne donne droit aux prestations que si l'enfant arrive auprès d'un des parents dans le cadre d'une procédure d'adoption à compter du (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).
- En outre, aucune période de prestations ne peut être établie en vertu du présent régime à l'égard d'une naissance survenant à compter du (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*) si, relativement à cette naissance, une période de prestations de maternité a débuté avant cette date en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

- 86.1 L'article 42.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édicté par l'article 83.3, ne s'applique pas à la travailleuse qui est indemnisée en vertu de l'un des articles 40 à 42 de cette loi depuis une date antérieure au (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 83.3*) et ce, quelle que soit la date prévue pour l'accouchement.
87. La présente loi est réputée avoir été en vigueur pour l'année (*indiquer ici l'année qui précède celle de l'entrée en vigueur de la présente loi*) pour l'application des articles 1025, 1026 et 1038 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3), par l'effet de l'article 38.
88. Supprimé.
89. Le Conseil de gestion peut, par règlement pris avant le (*indiquer ici la date qui suit de deux ans celle de l'entrée en vigueur de la présente loi*), édicter toute autre mesure transitoire nécessaire à l'application de la présente loi.
- Ces règlements peuvent s'appliquer, s'ils en disposent ainsi, à compter de toute date non antérieure au (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).
90. Le Programme d'allocation de maternité du Québec (PRALMA) prend fin à compter du (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).
91. Le ministre de la Famille et de l'Enfance est chargé de l'application de la présente loi, à l'exception des dispositions du chapitre IV dont l'application relève du ministre du Revenu.
92. Le ministre doit, au plus tard le (*indiquer ici la date qui suit de cinq ans celle de l'entrée en vigueur de la présente loi*), faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi.
- Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.
93. Les dispositions de la présente loi entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Pierre Lefebvre
Conseiller
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Le 6 mars 2001

**EXTRAITS DU MÉMOIRE DU
REGROUPEMENT POUR UN RÉGIME QUÉBÉCOIS
D'ASSURANCE PARENTALE**

À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

**SUR LE PROJET DE LOI NO 140
LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE**

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Août 2000

LE DÉBUT ET LA FIN DE LA PÉRIODE DES PRESTATIONS :

RECOMMANDATION 6: QUE LES ARTICLES 3 ET 4 DU RÈGLEMENT PRÉVOIENT LA POSSIBILITÉ DE SUSPENDRE LE PAIEMENT DES PRESTATIONS PARENTALES ET D'ADOPTION DANS LE CAS OÙ L'ENFANT EST HOSPITALISÉ ET DE PROLONGER LA PÉRIODE DE PRESTATIONS EN CONSÉQUENCE; QUE L'ARTICLE 12 DU RÈGLEMENT PRÉVOIT QUE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS SE TERMINE NORMALEMENT 70 SEMAINES APRÈS LA NAISSANCE OU L'ARRIVÉE DE L'ENFANT AUPRÈS D'UN DES PARENTS DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE D'ADOPTION ET QU'EN CAS DE PROLONGATION, LA PÉRIODE DE PRESTATIONS TOTALE SOIT LIMITÉE À 104 SEMAINES.

RECOMMANDATION 7: QU'IL Y AIT HARMONISATION ENTRE LA DURÉE, AINSI QUE LE DÉBUT ET LA FIN, DES CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL PRÉVUS DANS LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* ET LA DURÉE, LE DÉBUT ET LA FIN DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS DANS LA *LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE*; QUE L'ON REVOIT LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* AFIN D'ASSURER LA PLEINE PROTECTION DE L'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES QUI SE PRÉVALENT DE LEURS DROITS EN VERTU DU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE.

LE TAUX DES PRESTATIONS :

RECOMMANDATION 8: QU'EN CAS D'ADOPTION, LES PREMIÈRES 20 SEMAINES SOIT RÉMUNÉRÉES À 70% DU REVENU HEBDOMADAIRE ASSURABLE ET QUE LES 15 AUTRES SEMAINES (17 SEMAINES SI NOTRE RECOMMANDATION 5 EST ADOPTÉE) SOIENT RÉMUNÉRÉES À 55% DE CE MONTANT.

RECOMMANDATION 9: QUE LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À HAUSSER PROGRESSIVEMENT LE TAUX DES PRESTATIONS POUR QU'IL ATTEIGNE ÉVENTUELLEMENT 90% DU REVENU ASSURABLE AFIN D'ASSURER LE MÊME NIVEAU DE PROTECTION DU REVENU QUE L'ASSURANCE POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET L'ASSURANCE-AUTOMOBILE.

RECOMMANDATION 10: QUE LE GOUVERNEMENT PRÉVOIT EFFECTIVEMENT PAR RÈGLEMENT (OU DANS LA LOI MÊME) DES MODALITÉS POUR MAJORER IMMÉDIATEMENT LE TAUX DE PRESTATIONS JUSQU'À 90%, POUR LES FAMILLES À FAIBLE REVENU.

INTRODUCTION

Le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale accueille avec plaisir le dépôt du projet de loi 140 visant à créer un Régime québécois d'assurance parentale. En effet, ce régime est attendu depuis 1997, lorsque le gouvernement a annoncé son intention de créer un tel régime dans le «Livre blanc» sur la politique familiale¹. Nous osons espérer que le gouvernement procédera rapidement à l'adoption et à la mise en vigueur de cette loi. Nous appuyons pleinement ses démarches auprès du gouvernement fédéral pour récupérer les sommes affectées aux prestations familiales à l'intérieur du Régime d'assurance emploi.

Dans l'ensemble, nous sommes satisfaits des modalités prévues non seulement dans le projet de loi, mais aussi dans le règlement proposé. Nous reconnaissons que ce régime sera beaucoup plus généreux que celui offert par le gouvernement fédéral dans le cadre du Régime d'assurance emploi. Lorsque la loi entrera en vigueur, les Québécoises, qui seront les principales bénéficiaires du régime, vont enfin pouvoir bénéficier d'un régime d'assurance maternité qui se rapproche des meilleurs régimes en vigueur dans les pays européens.

Le Regroupement est également heureux de constater que l'on propose de créer des prestations de paternité qui, comme ce fut le cas en Suède, vont inciter fortement les pères à s'occuper de leurs nouveau-nés dès le début; un premier pas vers le partage réel de la tâche d'éducation et de soins des enfants.

Nous présentons ci-après un certain nombre de recommandations afin d'améliorer à la fois le projet de loi et le règlement proposé. Nous faisons part également de nos questionnements.

¹ Gouvernement du Québec, *Les enfants au coeur de nos choix, Nouvelle dispositions de la politique familiale*, Québec: Les Publications du Québec, 1997. En fait, cette nouvelle politique a été annoncé, par voie de communiqué, lors du Sommet sur l'économie et l'emploi le 31 octobre 1996.

RECOMMANDATION 13: QUE LE COMITÉ CONSULTATIF DÉPOSE UN RAPPORT ANNUEL AU MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE ET QUE CE RAPPORT SOIT RENDU PUBLIC; QUE LES AVIS DU COMITÉ SOIENT RENDUS PUBLICS; QUE LE COMITÉ SE FASSE ATTRIBUER UN BUDGET DE RECHERCHE ET QU'IL PUISSE RENDRE PUBLICS LES RÉSULTATS DES RECHERCHES EFFECTUÉES À SA DEMANDE AINSI QUE TOUT AUTRE DOCUMENT QU'IL JUGE APPROPRIÉ.

QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES À ÉTUDIER

RECOMMANDATION 14: QUE LE GOUVERNEMENT LANCE UN DÉBAT PUBLIC SUR LES AUTRES QUESTIONS LIÉES À L'ABSENCE DE REVENU EN RAISON DE LA GROSSESSE OU DES RESPONSABILITÉS PARENTALES, NOTAMMENT CELLES ÉNUMÉRÉES DANS LE MÉMOIRE DU REGROUPEMENT POUR UN RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE; QU'IL SUGGÈRE AUX INSTANCES APPROPRIÉES (CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ASSURANCE PARENTALE) D'EXAMINER CES QUESTIONS ET DE PROPOSER DES SOLUTIONS.

PROPOSITION QUÉBÉCOISE POUR LE RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE (si entente fédérale/provinciale)

Caractéristiques du régime	Régime fédéral Assurance-emploi actuel	Régime québécois Assurance parentale proposé	
<i>Emplois assurables</i>	<i>Salariés</i>	<i>Salariés et autonomes</i>	
<i>Revenu maximum assurable</i>	<i>39 000\$</i>	<i>52 500\$ (estimation)</i>	
<i>Conditions d'admissibilité aux prestations</i>	<i>600 heures d'emploi assurable (4 140\$ et plus) 1</i>	<i>Au moins 2 000\$ de revenu d'emploi assurable</i>	
<i>Période de paiement des prestations de maternité</i>	<i>Au plus tôt, 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement</i>	<i>Au plus tôt, 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement</i>	
<i>Période d'attente</i>	<i>2 semaines : un seul parent</i>	<i>Aucune</i>	
<i>Prestations 2 : durée de taux</i>		Option A :	Option B :
- <i>Maternité</i>	<i>15 semaines à 55% du salaire assurable</i>	<i>18 semaines à 70% du revenu assurable</i>	<i>15 semaines à 75% du revenu assurable</i>
- <i>Paternité</i>	<i>Nil</i>	<i>5 semaines à 70% du revenu assurable</i>	<i>3 semaines à 75% du revenu assurable</i>
- <i>Parentales 3</i>	<i>35 semaines à 55% du salaire assurable</i>	<i>7 semaines à 70% du revenu assurable + 25 semaines à 55% du revenu assurable</i>	<i>25 semaines à 75% du revenu assurable</i>
- <i>Adoption 3</i>	<i>35 semaines à 55% du salaire assurable</i>	<i>10 semaines à 70% du revenu assurable + 25 semaines à 55% du revenu assurable</i>	<i>26 semaines à 75% du revenu assurable</i>
<i>Si parent requis auprès de l'enfant</i>	<i>Prolongation abolie</i>	<i>Jusqu'à 5 semaines de prestations supplémentaires</i>	<i>Jusqu'à 5 semaines de prestations supplémentaires</i>
<i>Si revenu familial faible</i>	<i>Jusqu'à 80% Du salaire assurable en 2000</i>	<i>Possibilité de prévoir par règlement</i>	<i>Possibilité de prévoir par règlement</i>
<i>Gains permis durant le congé parental</i>	<i>25% de la prestation hebdomadaire (50 \$ maximum)</i>	<i>Non : réduction équivalente de la prestation</i>	<i>Non : réduction équivalente de la prestation</i>

1. Calculé au salaire minimum de 6,90\$ l'heure

2. Dans le cas de l'assurance-emploi comme de l'assurance parentale, la prestation est établie sur un revenu brut et elle est imposable.

3. Dans le cas de l'assurance-emploi comme de l'assurance parentale, les prestations parentale seraient partageables entre les parents.

ERRATA

LES AVANTAGES DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

1. Les travailleuses et travailleurs autonomes seront couverts.
2. Un plus grand nombre de femmes (et d'hommes) travaillant à temps partiel ou dans des emplois précaires seront couvertes. Le critère d'admissibilité au régime fédéral sera de 600 heures au cours de l'année précédente (30 semaines à 20 heures par semaine ou 40 semaines à 15 heures par semaine, par exemple), alors que le critère pour le régime québécois sera d'avoir gagné 2 000 \$ au cours de l'année précédente.
3. Le régime québécois ne comporte aucune période de carence.
4. La rémunération hebdomadaire moyenne sur laquelle les prestations fédérales est basée tient compte uniquement des revenus gagnés au cours des 26 semaines précédant l'accouchement et ceux-ci peuvent être divisés par un nombre de semaines plus grand que le nombre de semaines effectivement travaillées.

Par exemple, Mélanie a travaillé 350 heures (10 semaines) à 280\$ par semaine au cours de l'été 2000. Elle a également travaillé 350 heures en novembre, décembre et janvier au même salaire. Quand elle demande ses prestations de maternité en janvier 2001, elle a assez d'heures pour se qualifier. Cependant, pour déterminer sa prestation, on tient compte uniquement des gains de la dernière période de travail, soit de 2 800 \$. Puisqu'elle habite une région où le taux de chômage est de 10%, on divise son revenu par un dénominateur de 18 semaines. Donc sa prestation sera basée sur une rémunération moyenne de 155,56\$ (2 800 \$/18).

Dans le régime fédéral, la prestation de Mélanie sera de seulement 55% de ce chiffre, soit de 86\$, et cela après deux semaines de carence.

Selon le projet du Québec, on ira chercher les dernières 26 semaines où Mélanie a eu un salaire et si elle n'a pas travaillé 26 semaines au cours de l'année précédente, on peut compter aussi peu que 16 semaines. Donc, sa prestation sera basée sur 280\$. Pour les 25 premières semaines, la prestation de Mélanie sera de 196 \$. Pour les 25 dernières semaines, elle sera de 154 \$. Si elle choisit l'option de 40 semaines à 75%, sa prestation sera de 210\$. Et le tout sans période de carence.

DONC, LE RÉGIME DU QUÉBEC OFFRE UN REMPLACEMENT RÉEL DU SALAIRE POUR LES TRAVAILLEUSES OCCUPANT DES EMPLOIS PRÉCAIRES, CE QUI N'EST PAS LE CAS DU RÉGIME FÉDÉRAL. LA MÉTHODE DE CALCUL DU QUÉBEC EST AUSSI INTÉRESSANTE POUR LES FEMMES QUI NE PEUVENT PAS TRAVAILLER PENDANT UNE PARTIE DE LA GROSSESSE POUR DES RAISONS DE SANTÉ.

- 5) **Le salaire maximum assurable est de 750\$ par semaine au fédéral et de 1 000\$ par semaine au Québec.**
- 6) **Le projet du Québec réserve jusqu'à 5 semaines de prestations pour les pères et cela sans réduire les 50 semaines accessibles aux mères. Dans les deux cas, les prestations parentales peuvent être prises par la mère ou par le père.**
- 7) **Le projet du Québec offre le choix entre un congé aussi long que celui du fédéral avec un taux de remplacement meilleur qu'au fédéral ou un congé un peu plus court avec un taux de remplacement encore plus intéressant.**
- 8) **Les deux projets offrent jusqu'à 35 semaines de prestations dans le cas d'une adoption, partageables entre la mère et le père. Cependant, au fédéral, l'un des parents doit subir une période de carence de 2 semaines. Le Québec offre également un meilleur taux de remplacement et l'option de prendre seulement 26 semaines avec un taux de remplacement de 75%.**
- 9) **Le fédéral exige qu'une personne dont le revenu total dépasse 48 750\$ au cours d'une année rembourse jusqu'à 30% des prestations d'assurance-emploi reçues. Cette mesure est particulièrement injuste pour les personnes à revenu plus élevé dont le congé parental est partagé entre deux années fiscales parce que c'est dans ce cas que le revenu annuel a le plus de chances de dépasser 48 750\$. S'il est réélu, le parti libéral propose d'abolir cette mesure dans le cas des prestations de maternité et parentales, mais l'abrogation n'est pas encore adoptée.**

Au Québec, on ne prévoit aucun remboursement.

- 10) **Le fédéral offre un supplément aux familles à faible revenu. Avec ce supplément, le taux de remplacement peut atteindre jusqu'à 80% du salaire antérieur. Cependant, les familles dont le revenu est faible parce que l'un des adultes est en chômage ou en congé de maternité ou parental ne sont pas nécessairement admissibles puisque le montant du supplément dépend du revenu au cours de l'année fiscale précédente.**

Le Québec prévoit une mesure semblable, mais n'a pas encore spécifié la nature de cette mesure.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1. Que le gouvernement du Québec donne suite à son intention d'instaurer son propre régime d'assurance parentale et se prévale des dispositions touchant la réduction des cotisations patronales et ouvrières prévues à l'article 69 (2) de la Loi sur l'assurance-emploi.
2. Que les principaux paramètres du régime d'assurance parentale, notamment le nombre de semaines de prestations pour chacun des congés, les taux de prestations et les modalités de calcul de celles-ci, soient inscrits dans le texte même de la loi.
3. Que la loi sur l'assurance parentale prévoie la constitution d'un fonds propre à l'assurance parentale, l'objectif étant de s'assurer que les revenus perçus dans le cadre de la loi sont affectés uniquement à l'administration du régime et au versement des prestations parentales prévues par la loi.
4. Qu'une réflexion soit entreprise le plus rapidement possible, en consultation avec les travailleurs autonomes, afin de voir si les modalités du régime d'assurance parentale proposé conviennent bien à la situation des travailleuses et des travailleurs autonomes ou, s'il y a lieu, d'envisager des améliorations à cet égard, l'objectif étant de s'assurer que les modalités du régime sont bien adaptées aux besoins des travailleurs autonomes. De plus, une fois l'assurance parentale en place, on devrait suivre l'expérience des différentes catégories de prestataires pour voir si le régime atteint bien les objectifs fixés et y apporter des modifications, s'il y a lieu.
5. Qu'on étudie la possibilité de modifier le projet de loi et le projet de règlement sur l'assurance parentale de façon à permettre le cumul de revenus d'emploi à temps réduit et de prestations parentales à taux réduit et un allongement de la période du congé parental.
6. Que l'article 9 du projet de règlement sur l'assurance parentale soit rédigé de façon à traiter équitablement les travailleuses qui sont empêchées de cotiser pour certaines raisons hors de leur portée (salariées empêchées de cotiser en raison d'un conflit de travail, travailleuses qui, bien que cumulant deux emplois, ne cotisent que sur une partie de leur revenu habituel en raison de l'obtention d'un retrait préventif pour un seul de leurs emplois, etc.).
7. Que le législateur veille à harmoniser la Loi sur les normes du travail avec la future loi sur l'assurance parentale et son règlement. La Loi doit prévoir, notamment, l'attribution d'un congé parental lors de l'adoption d'un enfant mineur d'âge scolaire, la réintégration d'une ou d'un salarié à son poste habituel lorsque la réintégration s'effectue à la fin de la période du congé parental durant laquelle des prestations parentales ont été touchées et, enfin, une concordance entre la durée du congé prévu en cas d'une fausse couche survenue 20 semaines ou moins avant la date prévue de l'accouchement et le nombre de semaines de prestations attribuées.

8. Que le donneur d'ouvrage, qui est lié par un contrat de services à une travailleuse ou à un travailleur autonome sans aide et non constitué en entreprise, soit tenu de verser une cotisation d'employeur au régime d'assurance parentale comme il le ferait pour une ou un salarié.
9. Qu'une réflexion soit menée sur l'attribution éventuelle de prestations universelles au moment de la naissance et de l'adoption d'un enfant.

TIRÉ DE :

Avis du Conseil du statut de la femme
Mémoire sur le PROJET DE Loi 140,
Loi sur l'assurance-parentale,
ET SUR LE PROJET de règlement
septembre 2000

RECOMMANDATIONS SUR LE PROJET DE LOI 140 PRÉSENTÉ PAR FORCE JEUNESSE ET LE MOUVEMENT POUR LES BÉBÉS DU MILLÉNAIRE

Recommandations

- Que le taux de prestations pour les faibles salariés soit inscrit dans le règlement (ou le projet de loi) et que ce taux permette aux nouveaux parents bénéficiaires d'avoir un revenu décent.
- Que le niveau de cotisation qui sera imposé aux travailleurs(euses) autonomes soit clairement indiqué dans le projet de loi (ou le règlement).
- Qu'une campagne d'information soit organisée auprès des travailleurs(euses) autonomes avant la mise en place du programme afin de les informer des changements qui les concernent relativement à l'assurance parentale.
- Que les pères bénéficient d'un congé parental de 10 semaines, pouvant être pris dans la première année de vie de l'enfant et ne pouvant être transféré à la mère, sauf si celle-ci est chef de famille monoparentale. À cette fin, que l'on réduise de 5 semaines la durée du congé parental offert à l'un ou l'autre parent;
- Que l'on permette aux pères prenant un congé de paternité d'effectuer un retour progressif sur le marché du travail. Ainsi, que des prestations de paternité puissent être octroyées sur une plus longue période et combinées avec un revenu de travail à temps partiel.
- Que le projet de loi soit modifié d'une manière telle qu'il puisse permettre à un bénéficiaire de prestation de l'assurance parentale d'obtenir les revenus d'un emploi à temps partiel, tout en bénéficiant de prestations parentales réduites.
- Que le programme d'assurance parentale offre un soutien financier aux étudiantes qui accouchent en cours d'études et qui à cette fin, doivent suspendre temporairement leurs études ou poursuivre leurs études à temps partiel;
- Que le régime d'aide financière offre une session d'aide parentale aux étudiantes qui accouchent en cours d'études, sans que celles-ci n'aient à suivre de cours durant ladite session. De plus, que l'aide financière soit accessible aux étudiant(e)s à temps partiel, si ceux-ci ont des enfants de moins de deux ans.

ÉDITORIAL

Congé parental: un petit pas dans la bonne direction

Paule des Rivières
LE DEVOIR

Le jeudi 4 janvier 2001

Conformément à sa promesse, le gouvernement fédéral vient de faire passer la durée du congé parental de 25 à 50 semaines. Cette amélioration, qu'il faut saluer, était tout à fait nécessaire dans une société où les adultes semblent avoir de moins en moins le temps de s'occuper de leurs jeunes enfants. Mais ce congé est loin d'être idéal et devra être encore amélioré dans un avenir rapproché.

Intéressante, l'amélioration fédérale n'en est pas moins incomplète. Elle prolonge la durée mais laisse intacts d'autres volets qui auraient bien besoin d'être mis à jour. Signalons, en tout premier lieu, le montant des prestations offertes, qui n'a rien de mirobolant. Ottawa prévoit que les conjoints pourront toucher jusqu'à 55 % de leur salaire, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. Cette disposition reste inchangée et on peut le déplorer.

Mais la plus grosse faille de ce projet reste le peu de cas qu'il fait des centaines de milliers de travailleurs autonomes qui ne sont pas admissibles aux prestations fédérales. On se demande sur quelle planète vit Ottawa. Le Québec, lui, prend en compte cette catégorie non négligeable de travailleurs dans le projet qu'il tente depuis de longs mois de concrétiser. Le projet est pour l'instant enlisé dans un différend fédéral-provincial, Ottawa refusant de transférer à Québec les millions indispensables à la mise en place du congé québécois.

Ce congé présente plusieurs avantages: non seulement il

inclurait les travailleurs autonomes ayant accumulé des revenus nets d'entreprise d'au moins 2000 \$ dans l'année, il augmenterait de 39 000 à 52 000 \$ le salaire maximum assurable. Il offrirait, de plus, le choix entre deux options quant à la durée et au montant des prestations: soit une prestation équivalente à 75 % du salaire admissible (au lieu de 55 % présentement) pendant 40 semaines, soit une prestation de 70 % du salaire pendant les 18 premières semaines et de 55 % pendant les 32 semaines suivantes, pour un total de 50 semaines. Enfin, il éliminerait les deux semaines de carence toujours en vigueur au fédéral - une absurdité puisque cette disposition s'inscrit dans une logique de versement de prestations à des chômeurs - et s'abstiendrait de récupérer une partie des prestations quand le revenu annuel des parents dépasse un certain plafond, ce que fait le fédéral.

Avant que Québec ne manifeste le désir, légitime, d'améliorer le congé parental - promesse qui faisait partie de la politique familiale lancée au cours du premier mandat du Parti québécois -, aucune province ne s'était avancée sur ce terrain resté chasse-gardée fédérale. Pourtant, rien n'empêche les provinces de récupérer les sommes qu'Ottawa prévoit pour elles à ce chapitre. Mais Ottawa est trop heureux de rester seul maître à bord!

Querelle constitutionnelle ou pas, il ne fait aucun doute que le projet québécois répond beaucoup mieux aux besoins des parents. Nous ne sommes plus à l'âge de pierre. Un nombre considérable d'études ont démontré que les premiers mois et les premières années sont cruciales dans le développement de la relation parent-enfant, elle-même indispensable à la formation ultérieure de l'individu. Et à l'heure où l'équation travail-famille apparaît comme un insoluble casse-tête pour trop de parents, un congé parental digne de ce nom n'est pas un luxe. Les pays scandinaves constituent un exemple à suivre, beaucoup plus que nos voisins du Sud...

L'extension du congé parental fédéral est bien davantage une étape qu'un aboutissement. Rappelons-nous que le droit à un congé de maternité n'a pas été acquis sans difficulté. Ce droit, tel que nous le connaissons aujourd'hui, est assez récent: il fut d'abord introduit en Colombie-Britannique en 1966, puis inclus dans le Code canadien du travail en 1970. De fougueux débats eurent alors lieu sur les droits des femmes à des conditions de travail égales à celles faites aux hommes. Et, à l'époque, il s'en était trouvé plus d'un pour dire qu'un tel congé constituait un privilège accordé aux femmes et qu'il n'avait donc pas sa raison d'être... On le voit, un bout de chemin a été parcouru mais il ne faut pas pour autant baisser les bras. Il

reste encore beaucoup à faire.

Dans ce contexte, le projet du gouvernement québécois mérite d'être encouragé. Devant la fin de non-recevoir d'Ottawa, Québec a opté pour l'adoption d'un projet de loi. Il entend aussi faire appel aux tribunaux afin de forcer Ottawa à lui remettre les millions qui lui permettraient de mettre en place son propre système de congé parental. Cette bataille juridique pourrait être longue. C'est pourquoi il faut, entre-temps, continuer de faire pression sur les deux gouvernements pour faire avancer les choses.

©Le Devoir 2001

ANDRÉ G. BERNIER

Economiste

D

ans le débat concernant la création et le financement d'un régime québécois d'assurance parentale, il importe d'examiner les positions fédérales et québécoises par rapport aux principes qui ont guidé la création du régime d'assurance-emploi il y a 60 ans et à l'objectif de redistribution envers les moins nantis normalement poursuivi par un régime fédéral.

Depuis sa création, l'assurance-emploi promeut l'équité dans son financement. Tous les employeurs et tous les salariés payent des cotisations établies de la même façon partout au Canada. Une entreprise payera les mêmes cotisations qu'elle soit établie au Nouveau-Brunswick ou en Alberta, si les salaires payés sont identiques.

Pour leur part, les prestations versées favorisent une redistribution envers les régions plus pauvres en exigeant moins d'heures de travail à un chômeur pour qu'il puisse bénéficier de prestations. Ceci correspond bien à un objectif de redistribution des revenus normalement poursuivi par un régime fédéral.

Au fil des ans, le programme a été élargi. Les mères peuvent obtenir des prestations spéciales pendant quinze semaines entourant la naissance de leur enfant. Les parents peuvent obtenir des prestations pour dix semaines additionnelles afin de prendre soin de leur nouveau-né. La loi fédérale autorise la réduction des cotisations patronales et ouvrières si une législation provinciale vise les mêmes fins et permet à la commission fédérale de réduire ou de supprimer les prestations spéciales qu'elle aurait à verser.

Au tour de la réduction des cotisations

L'essentiel du débat entre Québec et Ottawa tournait en 1997 autour de la détermination de cette réduction des cotisations à l'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral considérait que la réduction devait équivaloir aux prestations spéciales versées aux mères et aux parents du Québec alors que le gouvernement québécois considérait que la réduction devait refléter la part des cotisations versées par les travailleurs et les employeurs qui servait à financer ces prestations spéciales pour l'ensemble du Canada. L'écart financier important entre les deux approches résultait du taux de natalité plus faible au Québec.

Afin de déterminer quelle approche respecte le mieux les principes à la base du programme de l'assurance-emploi et d'un fédéralisme sain, il importe d'analyser les impacts des positions fédérales et québécoises sur ces principes si deux provinces désiraient créer leur propre programme d'assurance parentale.

Sur la base de la position fédérale, si l'Alberta, qui a un taux de natalité plus élevé que la moyenne canadienne, mettait sur pied un tel programme, les travailleurs et employeurs de cette province obtiendraient une diminution plus importante de leurs cotisations à l'assurance-emploi que celle offerte au Québec. En effet, puisque la proposition fédérale est basée sur les prestations effectivement versées et que la natalité est proportionnellement plus importante en Alberta qu'au Québec, la province de l'Ouest bénéficierait de l'approche fédérale.

La résultante première serait que le taux de cotisation à l'assurance-emploi serait supérieur au Québec qu'en Alberta. À la limite, si chaque province adoptait son programme, le taux de cotisation à l'assurance-emploi différerait d'une province à l'autre. Le principe fondateur de l'assurance-chômage, un coût identique de la protection contre le chômage pour les travailleurs et les employeurs où qu'ils soient au Canada, serait battu en brèche. Comme les taux seraient plus élevés dans les provinces pauvres, cet écart augmenterait les incitations pour les entreprises à s'établir dans les provinces riches, accroissant ainsi les disparités régionales.

Puisque l'approche québécoise est basée sur la part des cotisations servant à financer les prestations spéciales dans tout le Canada, il en résulte automatiquement que cette part est la même partout. La réduction des cotisations consécutive à la mise sur pied de régimes québécois et albertains d'assurance parentale serait donc identique et l'équité dans le financement de la protection contre le chômage serait donc préservée. Il appert toutefois que, dans ce cas, la marge de manœuvre financière dégagée par une réduction des cotisations à l'assurance-emploi en Alberta serait inférieure aux prestations versées aux mères et aux parents albertains. Ce qui montre bien que les provinces ayant un taux de natalité supérieur à la moyenne sont gagnantes avec le programme fédéral actuel.

Régions plus pauvres favorisées

L'existence de gagnants et de perdants à la suite de la mise sur pied d'un programme public semble normale, mais on doit déterminer leur identité afin de porter un jugement. Pour le programme régulier de l'assurance-emploi, il est clair que le mode de financement et la détermination de l'admissibilité favorisent les provinces et régions plus pauvres et soumettent à un chômage récurrent important. On peut dire qu'on prend aux riches pour donner aux pauvres. Toutefois, pour l'aide accordée lors des naissances, il apparaît que ce sont les provinces qui ont un taux de natalité plus élevé qui sont bénéficiaires. Comme il existe actuellement une relation directe entre la prospérité économique et la natalité, ce sont les provinces les plus riches qui bénéficient le plus de l'aide accordée à titre de congés de maternité et de prestations parentales pour les soins aux nouveau-nés. La source de financement de ces programmes étant une part des cotisations à l'assurance-emploi qui sont identiques partout dans la fédération, il en ressort donc que les travailleurs et employeurs des provinces pauvres telles que les provinces de l'Atlantique et le Québec paient en partie pour les prestations offertes aux travailleuses et travailleurs des provinces riches. Le gouvernement fédéral agit ainsi à l'inverse de Robin des Bois, il prend aux pauvres pour donner aux riches.

En leur enlevant une part de leurs ressources, on les prive de moyens pour justement aider leurs familles et pourquoi pas, accroître leur natalité. Cela est d'autant plus pervers que ces provinces pauvres attirent généralement une plus faible proportion d'immigrants. Ainsi, leur économie est donc plus fragile aux menaces engendrées par le vieillissement de la population et leur gouvernement dispose de moins de moyens pour lutter contre les effets négatifs appréhendés de la baisse de la population active.

Le gouverne-
ment
fédéral
agit
à l'inverse
de Robin
des Bois,
il prend
aux pauvres
pour donner
aux riches

Pour un bon programme d'assurance parentale

Dans le débat actuel entre Québec et Ottawa sur l'assurance parentale, il importe non seulement de bien comprendre les positions respectives concernant le financement de ces programmes mais aussi d'analyser l'adéquation des programmes aux objectifs sociaux et aux besoins réels des parents, tout particulièrement ceux des femmes.

Le régime actuel fédéral d'assurance parentale est géré comme l'assurance-emploi, délai de carence de deux semaines, prestations limitées à 55 % du salaire, maximum assurable fixé à 39 000 \$ par année, récupération d'une partie des prestations si le revenu annuel excède 48 750 \$. Ces éléments, justifiés dans une optique de soutien financier aux chômeurs contrebalancée par une volonté de les inciter fortement à se trouver un emploi, créent une antinomie avec les objectifs sociaux d'un programme de congé de maternité. Celui-ci ne doit pas viser à réduire au minimum ce congé mais plutôt à aider la mère à récupérer après son accouchement, à lui permettre de s'occuper de son poupon et à limiter les impacts financiers sur sa famille.

Le taux de remplacement du salaire de 55 % incite un chômeur à se retrouver un emploi mais il est une pénalité financière importante pour une mère. Si elle gagne le maximum assurable et prend un congé de 17 semaines, elle perd 6563 \$ (17 % du revenu annuel). Sa perte atteint 9938 \$ (25 % du revenu annuel).

si elle prend aussi le congé parental de 10 semaines (si le père prenait ce congé, il faut ajouter une perte de 1500 \$ à cause du délai de carence). Une femme ayant un salaire de 50 000 \$ perd respectivement 10 159 \$ et 15 849 \$ si elle arrête de travailler 17 ou 27 semaines (20 % et 31 % du revenu annuel). Le gouvernement fédéral a annoncé son intention de bonifier son programme en portant à un an la durée des congés parentaux et en maintenant inchangés les autres paramètres. Cette bonification permettra aux mères qui s'en prévaudront et dont le salaire annuel est de 39 000 \$ de perdre 47 % de leur revenu annuel et 59 % de celui-ci si leur salaire est de 50 000 \$.

Quel sera l'effet d'un prolongement du programme de congés parentaux sur la carrière des parents? La nature implique que ce sont les mères qui utilisent le congé de maternité. Des raisons biologiques, culturelles, sociales et économiques font aussi que le congé parental est utilisé en très grande majorité par les mères. Le délai de carence additionnel de deux semaines imposé au père qui utilise le congé parental contribue à ce résultat. On peut donc simplifier notre analyse en se concentrant sur l'impact chez les femmes.

Il ne sert à rien de se cacher la tête dans le sable, il existe une discrimination sur le marché du travail envers les femmes. Un prolongement du congé à la suite d'une naissance augmente la probabilité d'absence du travail accroissant en corollaire le coût implicite d'engager des femmes et réduisant le rendement de la formation dispensée à celles-ci. Ces éléments affecteront négativement leurs possibilités de promotion et d'augmentation salariale. Cette discrimination à l'embauche relègue plusieurs femmes au chômage ou à un statut de travailleuse autonome non couvert par le programme fédéral de congés parentaux. La bonification envisagée par le gouvernement fédéral pourrait donc nuire aux femmes.

Lorsqu'on combine les effets d'un taux de remplacement du revenu faible à la suite d'une naissance aux impacts sur la carrière, on explique une partie du faible taux de fécondité. Sans que ce soit une panacée, un programme bien structuré pour les femmes et permettant de réduire la discrimination sur le marché du travail pourrait contribuer à soutenir la natalité et peut-être même à rapprocher un peu le taux de fécondité du taux de remplacement des générations.

Lacunes corrigées

Le programme envisagé par le Québec permet de corriger plusieurs des lacunes du régime fédéral. Premièrement, il s'adapte aux priorités des parents en leur offrant des choix quant au taux de remplacement du revenu et au nombre de semaines de congé. Deuxièmement, il permet un taux de remplacement du revenu de 75 % pour 40 semaines, ce qui est nettement mieux que le programme fédéral. Troisièmement, il porte le salaire maximum assurable à plus de 50 000 \$ ce qui permet de mieux couvrir un plus grand nombre de familles. Enfin, il couvrira les travailleuses autonomes, grandes oubliées du régime fédéral et catégorie en très forte progression chez les femmes en âge de procréer.

Il serait possible de le bonifier encore. Le programme devrait offrir une option comportant un taux de remplacement du revenu équivalent à celui offert par la CSST et la SAAQ, 90 %, quitte à réduire à 33 semaines la durée du congé. Plusieurs conventions collectives prévoient des programmes similaires et je ne vois pas pourquoi un congé à la suite de la naissance d'un enfant ne devrait pas permettre un taux de remplacement du revenu similaire à celui d'un accident du travail ou de la route. En outre, il faut trouver des moyens pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Pour agir efficacement, il faut comprendre pourquoi celle-ci existe. Dans le cas de la maternité, il apparaît, entre autres, qu'il est coûteux pour une entreprise de voir partir une employée, d'avoir à engager une autre personne et de la former pour une période temporaire. Au lieu de miser uniquement sur des paroles ou des mesures coercitives nécessitant une bureaucratie lourde pour en vérifier l'application, on pourrait réduire ces coûts par le versement d'un montant forfaitaire à l'employeur lors d'un congé de maternité. Une telle pratique permettrait aussi d'accroître l'équité du financement des coûts des congés parentaux entre les industries à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.

Le retrait préventif et l'assurance-chômage

Étude de la problématique

Règle générale, lorsque vous recevez des prestations de la CSST à la suite d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou encore d'un **retrait préventif**, vous ne pouvez pas recevoir en même temps des prestations d'assurance-chômage. Cependant, recevoir des prestations de CSST, selon les cas étudiés ci-dessous, peut prolonger soit votre période de référence, soit votre période de prestations.

Si vous n'avez pas une période active de prestations d'assurance-chômage.
(maladie, blessure ou retrait préventif)

Dans ce cas, lorsque vous déposerez votre demande de chômage, l'agent de DRHC doit vous accorder une prolongation de votre période de référence; ceci vous permettra de conserver votre droit initial aux prestations. Regardons le cas d'Émilie:

Émilie travaille depuis trois ans lorsqu'elle bénéficie d'un retrait préventif. Elle touche 37 semaines de CSST après quoi elle dépose une demande de prestations de maternité. Dans sa période de référence (52 dernières semaines), elle n'a que 525 heures (15 semaines de 35 heures) de travail assurable. Pour rencontrer les critères d'admissibilité (600 heures) aux prestations spéciales (maternité, parentale ou maladie), Émilie doit donc obtenir une prolongation de sa période de référence du nombre de semaines pour lesquelles **elle n'a pu exercer un emploi assurable en raison de son retrait préventif.**

La nouvelle période de référence d'Émilie s'étendra sur les 89 semaines (52 + 37) précédant sa demande de prestations de maternité. Dans cette période, elle a travaillé 1820 heures (52 x 35), ce qui lui permet d'être éligible aux prestations alors qu'avec 525 heures, elle n'y aurait pas eu droit.

Si vous avez une période active de prestations d'assurance-chômage.

Il s'agit ici des situations où une période initiale de prestations vous a été accordé moins de 52 semaines avant le début de votre retrait préventif. Dans ce cas, lorsque vous déposerez votre demande de prestations de maternité, l'agent de DRHC évaluera si vous pouvez bénéficier d'une prolongation de votre période de prestations.

ATTENTION!

Si vos prestations de la CSST représentent moins de 125% de vos prestations d'assurance-chômage, il est possible que vous puissiez recevoir simultanément de la CSST et de l'assurance-chômage auquel cas aucune prolongation ne vous sera accordée. Car, pour qu'il y ait prolongation de votre période de prestations, **il faut que durant les semaines du retrait préventif aucune prestation de chômage ne vous soit payable.**

Regardons le cas de Murielle:

Murielle occupe un emploi depuis 5 ans chez un employeur où elle subit à l'occasion des mises à pied temporaires (ex: industrie du vêtement, l'enseignement, la santé, le tourisme...). Elle s'est fait établir une période initiale de prestations en juillet dernier, au début d'une mise à pied qui a duré 7 semaines. Elle est rappelée au travail le 21 août et après 15 semaines, en raison de sa grossesse, elle est obligée de laisser son poste qui met sa sécurité et celle de l'enfant en danger. Son employeur ne pouvant la réaffecter à un autre poste, elle n'a d'autre choix que le retrait préventif via la CSST.

Le salaire brut de Murielle est de 750 \$ par semaine, alors qu'elle touche un revenu net de 556 \$. Ses allocations de CSST sont de 500 \$ par semaine ($556 \times 90\%$). L'été dernier, son taux de prestations de chômage était de 413 \$ ($750 \times 55\%$), alors elle pouvait bénéficier d'un gain admissible de 103 \$ ($413 \times 25\%$). Bien qu'elle ne réclame pas de prestations de chômage pendant la durée de son retrait préventif, DRHC conclut qu'elle avait droit à 16 \$ par semaine ($413 + 103 - 500$) et refusera donc de prolonger sa période de prestations au delà de la fin juin, soit 52 semaines suivant le début de sa demande, le 2 juillet dernier. DRHC appuie son refus sur le fait que la prestataire **ne peut prouver qu'elle n'avait pas droit à des prestations** tout au long de son retrait préventif.

La durée prévue de son retrait préventif, qui a débuté le 4 décembre, est de 32 semaines puisque la naissance de l'enfant est attendue pour la mi-juillet. À ce moment, la période de prestations de chômage de Murielle aura déjà pris fin. Elle n'aura accumulé que 525 heures de travail assurable (15×35 heures) dans sa période de référence, alors que 600 heures sont exigées pour toucher des prestations spéciales (maternité, parentales ou maladie). Elle sera donc forcée de choisir entre retourner au travail dès la semaine suivant la naissance de son enfant ou de prendre, à ses frais, un congé afin de récupérer et de rester auprès de son nouveau-né.

Vous comprenez que le choix de Murielle sera très difficile à faire. Il est indécent de parler, ici, de «CHOIX» puisqu'elle est directement privée de son droit aux prestations de maternité et parentales.

Denis Poudrier
Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie

SECTION V

LE RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC

Les femmes continuent d'être plus pauvres que les hommes à la retraite !

Les groupes de femmes québécois, associés à la Marche mondiale des femmes, ont revendiqué une contribution gouvernementale au Régime des rentes du Québec pour les femmes afin de reconnaître leur travail auprès de leurs enfants. Cette section présente le document de discussion soumis au gouvernement du Québec dans la cadre de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000.

**RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DES FEMMES AUPRÈS DE LEURS ENFANTS
L'INCLUSION DANS LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC**

**DOCUMENT DE DISCUSSION SOUMIS PAR
LES GROUPES DE FEMMES QUÉBÉCOIS ASSOCIÉS À
LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES EN L'AN 2000**

préparé par

**Ruth Rose
Département de sciences économiques
Université du Québec à Montréal**

**dans le cadre du protocole d'entente UQAM-Relais-femmes
Document no 89**

août 2000

La présente recherche a été effectuée dans le cadre de la politique des services à la collectivité de l'Université du Québec à Montréal et du protocole d'entente UQAM-Relais-femmes.

La traduction ou la reproduction totale ou partielle de la présente publication sont autorisées, à condition d'en mentionner la source.

Recherche et rédaction:

Ruth Rose
professeure de sciences économiques
Université du Québec à Montréal

Vous pouvez rejoindre la Fédération des femmes du Québec et le comité responsable du volet québécois de la Marche mondiale des femmes en l'an 2000 à : Téléphone : (514) 876-0166.
Télécopieur : (514) 876-0162
Courriel : femmes@ffq.ca

Des copies de ce document peuvent être obtenues auprès de:

Relais-femmes
110, rue Ste-Thérèse, bureau 301
Montréal, Québec H2Y 1E6
Télécopie: (514) 878-1060
Téléphone: (514) 878-1212, poste 211
Courriel: relaisf@cam.org

Dépôt légal: 3^e trimestre 2000
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-920419-73-0

Publié conjointement par les Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, Relais-femmes et la Fédération des femmes du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	1
2.	D'OU VIENT LA REVENDICATION POUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AU FOYER AU RRQ?	2
2.1	Les premières revendications et les premières réponses	2
2.2	Les propositions de réforme du début des années 1980	4
2.3	La réponse des gouvernements	6
3.	LA DEMANDE D'INCLUSION DES PERSONNES AU FOYER AU RPC/RRQ EST TOUJOURS D'ACTUALITÉ	8
3.1	Les femmes continuent d'être plus pauvres que les hommes à la retraite	8
3.2	Les femmes âgées reçoivent des rentes de retraite RRQ plus souvent maintenant qu'il y a 20 ans mais toujours beaucoup moins que les hommes .	10
3.3	Les femmes contribuent moins souvent au RRQ et cotisent sur des salaires plus faibles que les hommes	11
3.4	Les femmes continuent d'assumer une part plus importante du travail ménager et des soins d'enfants	11
3.5	Les femmes se retirent du marché du travail ou réduisent leur heures de travail plus souvent que les hommes pour pouvoir s'occuper de jeunes enfants	13
3.6	À tous les âges, les femmes contribuent moins que les hommes	15
3.7	Les femmes reçoivent moins de régimes de retraite privés et y cotisent moins souvent que les hommes	15
3.8	Les femmes reçoivent moins des régimes enregistrés d'épargne retraite (REÉR) et y cotisent moins souvent que les hommes	16
4.	LA PARTICIPATION DES FEMMES AU FOYER AU RRQ: UNE MESURE D'ÉQUITÉ	17
5.	LES MODALITÉS D'UNE CONTRIBUTION GOUVERNEMENTALE POUR RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DES FEMMES AUPRÈS DE LEURS ENFANTS	23
5.1	Qui devrait avoir droit à une telle contribution?	23
5.2	À combien devrait-on fixer le montant des crédits accordés?	24
5.3	Comment la contribution devrait-elle être financée?	24
5.4	Y a-t-il d'autres approches possibles?	24

6. EN CONCLUSION	25
BIBLIOGRAPHIE	26
ANNEXE 1: L'EXCLUSION VERSUS L'INCLUSION, C'EST QUOI LA DIFFÉRENCE?	34
ANNEXE 2: L'ADMISSIBILITÉ À UNE RENTE D'INVALIDITÉ ET L'EFFET D'UNE MESURE D'INCLUSION DES ANNÉES AU FOYER AVEC UN JEUNE ENFANT	37

Liste des graphiques

Graphique 1: Pourcentage recevant rente de retraite selon le sexe, RRQ, 1980 à 1998	28
Graphique 2: Rente de retraite moyenne des femmes en % de celle des hommes RRQ, 1980-1998	28
Graphique 3: Cotisants au RRQ et ratio des cotisations moyennes selon le sexe 1980-1997	29
Graphique 4: Cotisants au RRQ selon l'âge et le sexe et ratio de la cotisation moyenne femmes/hommes, 1997	29

Liste des tableaux

Tableau 1: Répartition des personnes selon le sexe, la situation familiale et la situation sur le marché du travail et selon le nombre d'heures hebdomadaires de travail non rémunérées consacrées aux soins des enfants, et estimation des heures non rémunérées moyennes de soin des enfants et de travail de ménage, Canada, 1996 ...	30
Tableau 2: Certaines données sur la situation sur le marché du travail de la population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, la situation familiale, la présence et l'âge des enfants, Canada, 1995	31
Tableau 3: Sources des revenus des personnes âgées de 65 ans et plus, selon le sexe, Québec 1997	33

1. INTRODUCTION

Le volet québécois de la Marche mondiale des femmes revendique:

Une contribution gouvernementale au Régime de rentes du Québec, pour les femmes, afin de reconnaître leur travail auprès de leurs enfants:

Le but de ce texte est de mieux expliquer la revendication concernant la reconnaissance du travail des femmes auprès de leurs enfants au moyen de l'attribution de crédits dans le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Dans la section 2, nous présentons un historique de la revendication ainsi que des mesures qui ont déjà été adoptées afin d'améliorer les rentes de retraite des femmes au foyer.

Dans la section 3, nous discutons du travail essentiel auprès des enfants effectué encore aujourd'hui principalement par les femmes. Nous démontrons d'une part que les femmes déjà à la retraite sont pauvres et qu'elles reçoivent beaucoup moins que les hommes du RRQ ainsi que des régimes complémentaires de retraite et des REÉRs (et régimes assimilés). D'autre part, nous présentons des statistiques pour démontrer que la participation actuelle des femmes âgées de 18 à 64 ans à ces trois types de régimes ne laisse pas prévoir ni l'élimination de l'écart avec les hommes au cours des 45 prochaines années ni une amélioration substantielle des revenus à la retraite des femmes.

Dans la section 4, nous présentons un argumentaire en faveur de la revendication et dans la section 5, nous discutons des modalités à envisager pour réaliser l'objectif de reconnaître le travail des femmes (et des hommes) auprès de leurs enfants au moyen d'une rente de retraite améliorée.

2. D'OU VIENT LA REVENDICATION POUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AU FOYER AU RRQ?

2.1 Les premières revendications et les premières réponses

Suite à des interventions de la part de groupes de femmes, comme l'AFEAS (Lamoureux et al., 1993, ch. 2), la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Commission Bird) (1970, p. 396) recommandait en 1970 que les épouses ou époux qui restent au foyer puissent participer au RRQ (ou au Régime de pensions du Canada - RPC):

2. La Commission recommande (a) que les clauses du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec soient amendées pour que le conjoint qui reste au foyer puisse participer aux Régimes et (b) que soit étudiée la possibilité de:

- (i) créditer le conjoint qui reste au foyer d'une partie des contributions de l'époux au travail, ainsi que des contributions de l'employeur au profit de l'époux, et
- (ii) permettre au conjoint qui reste au foyer de contribuer, de façon facultative, comme travailleur indépendant.

En 1977, lors de son assemblée générale, l'AFEAS a adopté une recommandation demandant: «Que le gouvernement reconnaisse la valeur du travail de la femme au foyer et l'assure d'une participation au Régime des rentes du Québec». En 1979, elle a proposé à ses membres de remplir la formule de demande d'état du registre des gains et de l'envoyer à la Régie des rentes. Ayant reçu des centaines de demandes pour des personnes n'ayant pas de dossier, la Régie, et donc le gouvernement, a dû reconnaître qu'il existait un problème puisque la majorité des femmes au foyer n'avaient pas contribué au RRQ et devaient donc s'attendre à une situation de pauvreté après la retraite (AFEAS, 1980; Lamoureux et al., 1993, p. 216).

Les gouvernements ont répondu à ces préoccupations par plusieurs mesures.

Les rentes de veuves et les rentes de conjoint survivant

Dès sa création, le RRQ/RPC comprenait des rentes de veuves afin d'assurer le maintien d'un certain revenu aux femmes mariées après le décès de leur mari. Cette mesure présumait, cependant, que les femmes étaient des dépendantes de leur mari. Elle ne reconnaissait pas le droit à l'égalité des femmes à l'intérieur du mariage ni leur contribution réelle au bien-être économique de leur famille, mais aussi de l'ensemble de la société, notamment par le biais du travail auprès des enfants.

En 1975, lors de l'année internationale des femmes, les rentes de veuves ont été transformées en rentes de conjoint survivant (RRQ, 1999, p. 9). Quoique ce sont plutôt les maris et les enfants des femmes sur le marché du travail qui ont bénéficié de cette mesure, elle marquait un pas vers la reconnaissance du droit des femmes à l'égalité puisqu'on admettait qu'elles avaient désormais le

droit de recevoir des bénéficiaires d'un régime d'assurance sociale en tant que personnes autonomes et non pas comme personnes à charge¹.

Le partage des crédits de rente lors du divorce ou de la séparation

En 1977, le Québec a adopté le principe du **partage des crédits de rente accumulés pendant le mariage lors du divorce ou de la séparation légale**, mais seulement sur demande. En 1989, avec l'adoption de la *Loi favorisant l'égalité économique des époux* qui prévoyait la constitution d'un patrimoine familial et son partage lors d'un divorce ou d'une séparation légale, le partage est devenu obligatoire, sauf en cas de renonciation (RRQ, 1999, p. 17). Ce n'est qu'en juillet 1999 qu'il est devenu possible de partager les crédits en cas de séparation de deux conjoints de fait, et cela seulement à la demande des deux (ce qui peut être signifié par une entente de partenariat établi au début de ou pendant la relation ou par une entente de séparation) (*Loi sur le régime de rentes du Québec*, articles 102.10.3 à 102.10.10).

Notons que le partage du patrimoine familiale a pour objectif de reconnaître la contribution de la femme à l'accumulation des actifs familiaux au moyen d'un travail non rémunéré, en complémentarité à la contribution du mari qui est davantage monétaire. Une mesure essentielle pour assurer l'égalité des femmes à l'intérieur du couple, elle ne constitue toutefois pas une reconnaissance sociale de la valeur de ce travail.

L'exclusion des années passées au foyer avec un enfant de moins de 7 ans

En 1977, le Québec a adopté la mesure dite «d'exclusion» qui permet à certaines personnes, principalement des femmes, d'exclure du calcul de leur période cotisable les années où leurs contributions au RRQ étaient plus faibles que la moyenne de leur carrière parce qu'elles étaient au foyer avec un enfant de moins de sept ans (ou qu'elles travaillaient à temps partiel pour cette raison) (Gouvernement du Québec, 1985, p. 47). La mesure est rétroactive, en ce sens qu'il s'applique également aux années entre 1966 et 1977 où une personne recevait une allocation familiale pour un enfant de moins de 7 ans (*Loi sur le régime de rentes du Québec*, 1999, article 1, paragraphe v et article 116).

Alors que le gouvernement fédéral et les autres provinces se sont ralliées rapidement à cette mesure, l'Ontario a bloqué son adoption dans le RPC jusqu'en 1983 (Chambre des communes, 1983).

¹ Auparavant, lorsqu'une femme devenait invalide ou mourait, ses enfants n'avaient pas droit à une rente d'enfant de personne invalide ou d'orphelin à moins que la femme soit monoparentale (ou que le père soit handicapé ou invalide et ne puisse pas assurer un revenu). De même, un veuf n'avait pas droit à une rente de survivant à moins de prouver sa dépendance, ce qui voulait dire, en général, qu'il était handicapé ou invalide. Les groupes de femmes ont fait valoir que les femmes payaient le même taux de cotisation que les hommes, mais ne recevaient pas les mêmes bénéficiaires puisqu'elles n'avaient pas le droit d'assurer une continuité de revenu à leurs personnes à charge.

Cependant, la mesure a été rendue rétroactive au 1er janvier 1978 (mais pas jusqu'en 1966 comme au Québec) (*Régime de pensions du Canada*, 1999, articles 42 et 48).

Cette mesure constitue une première reconnaissance sociale réelle de la contribution économique réalisée par les femmes par leur travail au sein de la famille.

2.2 Les propositions de réforme du début des années 1980

En 1981, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF) a publié un document rédigé par Louise Dulude (1981) sur *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*. Selon ce document, seulement 53% des femmes âgées de 20 à 64 ans contribuaient au RRQ/RPC, comparativement à 94% des hommes (Dulude, 1981, p. 13). Il constatait non seulement la pauvreté des femmes âgées, mais aussi le fait que, même si les femmes font plus que la moitié du travail productif lorsqu'on compte le travail non rémunéré au foyer, elles ne reçoivent pas leur part des pensions à la retraite. Face à ces problèmes, le rapport recommandait, entre autres:

Ces femmes au foyer [celles qui passent toute leur vie à élever de jeunes enfants ou à prendre soin de membres de la famille gravement handicapés] devraient être intégrées le plus tôt possible dans les RPC/RRQ, et être présumées pour cette fin avoir un revenu égal à la moitié du salaire moyen (qui se situait à 8 200\$ en 1980, c'est-à-dire légèrement au-dessus du salaire minimum). Comme de toute évidence le travail de ces femmes profite à l'ensemble de la société, elles devraient être exemptées de toute cotisation. Le coût de leur participation pourrait être défrayé soit par l'augmentation des cotisations des autres participants, soit par le biais des recettes fiscales.

Les femmes qui travaillent à temps partiel tout en prenant soin de jeunes enfants ou de membres de la famille invalides devraient aussi pouvoir profiter d'un nouveau programme de ce genre. La façon la plus simple de les inclure serait de les laisser continuer de verser des cotisations sur leurs propres gains [...] tout en leur accordant des crédits de pensions de RPC/RRQ jusqu'à concurrence de la moitié du salaire moyen. On reconnaîtrait ainsi la perte de revenu que subissent ces femmes à cause de leurs responsabilités familiales. (Dulude, 1981, p. 110).

En 1982, le gouvernement fédéral a publié un «Livre vert», *De meilleures pensions pour les Canadiens*, et a mené des consultations à travers le pays. Ce Livre vert rejetait au départ la proposition d'une cotisation, volontaire ou optionnelle, pour les personnes au foyer. La principale raison invoquée était qu'il serait injuste de verser de telles cotisations pour les femmes sans emploi rémunéré alors que les femmes en emploi font également «la plupart des travaux domestiques» (Gouvernement du Canada, 1982, p. 38). Il argumentait également que le coût serait exorbitant pour la plupart des couples et que si la cotisation était volontaire, seuls les conjoints à revenu élevé s'en prévaudraient.

En 1983, lors des consultations menées sur le «Livre vert», les principaux groupes de femmes du

Québec ont demandé l'inclusion des femmes au foyer au RRQ. Par exemple la Fédération des femmes du Québec (FFQ, 1983, p. 5-8) a réclamé:

la reconnaissance de la valeur économique du travail de la femme au foyer par l'instauration d'un système obligatoire et équitable de participation de toutes les travailleuses au foyer au régime de rentes du Québec. [...]

l'extension de l'exclusion volontaire déjà accordée aux femmes qui prennent soin de jeunes enfants, à celles qui prennent soin d'invalides ou de handicapés. [...]

l'inclusion des femmes qui ont charge de jeunes enfants (jusqu'à l'âge de douze ans) ou qui prennent soin de personnes invalides ou d'handicapés dans le Régime des rentes du Québec (ou de pensions du Canada) en leur inscrivant à chaque année un crédit égal à la moitié du salaire industriel moyen.

L'AFEAS (1983, p. 19-21) a également fait des propositions en ce sens:

Proposition 12:

- 12.1 Inclure dans le R.P.C./R.R.Q. toute personne qui reste à la maison pour prendre soin des enfants de moins de douze ans, ou de personnes invalides ou d'handicapés. L'État assurerait leurs cotisations à un niveau égal à la moitié du salaire industriel moyen canadien.
- 12.2 Pour les personnes qui ont des enfants de moins de 12 ans mais qui sont aussi sur le marché du travail à temps partiel, l'État assurerait les cotisations sur la différence entre leur salaire et le salaire industriel moyen Canadien.²

Proposition 13:

La participation obligatoire des travailleuses(eurs) au foyer au R.P.C./R.R.Q. par une contribution calculée en se basant sur la moitié du salaire industriel moyen canadien.

² Le texte de la résolution dit bien «le salaire industriel moyen Canadien». Nous ne savons pas si l'AFEAS voulait dire «la moitié du salaire industriel moyen», conformément aux deux autres résolutions et que c'est un oubli. Peut-être voulait-elle dire que l'on accorderait aux femmes travaillant à temps partiel des crédits égaux à la moitié du salaire industriel moyen qui s'ajouteraient aux crédits qu'elles gagnent par leur travail jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen (qui, en principe, devait être du même montant que le maximum des gains assurables du régime).

Une recherche réalisée pour le Conseil du statut de la femme du Québec recommandait également une reconnaissance du «travail productif» du parent d'un jeune enfant qui n'est pas sur le marché du travail, soit par la mesure existante d'«exclusion» soit par l'attribution de crédits:

À cette fin, le Régime de rentes du Québec devrait accorder, au parent qui a réduit son activité rémunérée durant la période où il a été responsable d'un enfant de moins de 7 ans, soit une réduction de sa période cotisable, soit une inscription de crédits de rentes, selon la plus favorable des éventualités (Lepage, 1983, p. 43).

2.3 La réponse des gouvernements

Le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, présidé par Douglas Frith, a publié son *Rapport* en décembre 1983. Il a recommandé que toutes les personnes qui travaillent principalement au foyer pour s'occuper d'un enfant de moins de 18 ans ou d'un adulte invalide dépendant, reçoivent une pension pour personne au foyer basée sur la moitié du maximum des gains assurables (MGA). Les personnes travaillant à temps partiel sur le marché du travail et s'occupant également d'un enfant ou d'un adulte invalide recevraient un supplément à leurs crédits de rente afin d'atteindre la moitié du MGA également. Le coût de cette pension serait financé par des contributions du couple, mais dans le cas des couples à revenu faible et des monoparentales (monoparentaux), le coût serait entièrement subventionné. Le *Rapport* recommandait également un mécanisme de rétroactivité afin de pouvoir verser immédiatement une rente RRQ/RPC aux personnes ayant déjà pris leur retraite entre 1966 (année de création du RRQ/RPC) et la date de maturation de la pension pour personnes au foyer proposée (Chambre des communes, 1983, Recommandations 3.7, 3.8, 3.9 et 3.10, p. 110-111).

Pour sa part, le gouvernement du Québec a publié en 1985 un «énoncé d'orientation et un plan d'action», *Agir maintenant pour demain*. Il rejette la demande des groupes de femmes de reconnaître la valeur économique du travail de la personne au foyer par la participation au RRQ pour plusieurs raisons. D'abord, il considère qu'une telle mesure aurait pour effet que le RRQ «serait de moins en moins un régime d'assurance sociale visant à remplacer le revenu de travail au moment de la retraite, et davantage un régime universel de base qui présenterait alors plus de similitudes avec la Pension de sécurité de vieillesse». Il invoque également des problèmes d'équité vis-à-vis des célibataires ou des couples où les deux conjoints travaillent ainsi que des problèmes de financement (Gouvernement du Québec, 1985, p. 48-49).

Le gouvernement du Québec (1985, p. 49-51) convient qu'il faudrait reconnaître le travail socialement utile des personnes ayant charge de jeunes enfants et rappelle le fait que les années passées au foyer avec des enfants de moins de 7 ans sont exclues lors du calcul de la rente. Il constate une augmentation importante et continue de la participation des femmes au marché du travail. Cependant, pour les personnes qui ne retournent pas sur le marché du travail et auxquelles cette mesure d'exclusion ne donne pas un avantage suffisant, il estime «qu'il ne s'agit pas d'un problème de remplacement du revenu de travail à la retraite qui doit être traité par le biais du Régime de rentes du Québec, mais plutôt d'un problème de revenu minimum garanti à la retraite qui relève des programmes de transfert.» (Gouvernement du Québec, 1985, p. 51). Cependant, pour le

gouvernement du Québec, toute amélioration du RRQ et une amélioration du revenu minimum garanti impliquerait un rapatriement des fonds consacrés au Supplément de revenu garanti par le gouvernement fédéral afin de concevoir un ensemble de programmes cohérent.

Le débat en est resté là. Suite à plusieurs années de débat et de consultations intensives, la réponse du gouvernement fédéral à la pauvreté des personnes âgées a été, d'une part, d'augmenter le Supplément de revenu garanti surtout pour les personnes seules et, d'autre part, d'augmenter le plafond des cotisations à un Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR) exemptées d'impôt, ce qui a bénéficié surtout aux personnes à revenu élevé.

À partir de 1996, alors que l'on constatait un problème de financement du RPC/RRQ, on a instauré une hausse rapide et substantielle du taux de cotisation, tout en coupant un peu les bénéfices (RRQ, 1999, p.6-10). Les femmes qui comptent sur les régimes publics de pensions, beaucoup plus que les hommes, n'ont pas trouvé avantage dans ces réformes, qu'elles soient sur le marché du travail ou qu'elles soient obligées de compter sur une rente de conjoint survivant ou sur le partage des crédits de leur conjoint.

3. LA DEMANDE DE L'INCLUSION DES PERSONNES AU FOYER AU RPC/RRQ EST TOUJOURS D'ACTUALITÉ

3.1 Les femmes continuent d'être plus pauvres que les hommes à la retraite !

En 1997, le taux de pauvreté des femmes âgées de 65 ans et plus, vivant seules, était encore de 42%, alors que celui des hommes âgés vivant seuls n'était que de 27,2% et celui des couples âgés de 7,0% (Conseil national du bien-être social, 1999, p. 22-24). Certes, il y a eu une amélioration importante depuis 1980 quand 68.7% des femmes âgées seules étaient pauvres. Cette diminution de la pauvreté est attribuable principalement à deux hausses importantes du Supplément de revenu garanti pour les personnes seules au milieu des années 1980 ainsi qu'à la maturation du RPC/RRQ. Alors qu'en 1980, un grand nombre de personnes n'avaient droit à aucune rente du simple fait qu'elles avaient pris leur retraite avant 1967 quand les régimes ont commencé à verser des rentes, ce n'était plus le cas en 1997. Notons également que ce n'est qu'à partir de 1976 que la valeur des rentes ont pu atteindre le maximum (la première année, on ne payait qu'un dixième, la deuxième année deux dixièmes, et ainsi de suite).

Cependant, la pauvreté a très peu diminué au cours des années 1990, puisque le taux était de 47,1% en 1990 et qu'il semble maintenant fluctuer au gré de la conjoncture économique. On voit, donc, que les femmes âgées sont toujours plus pauvres que les hommes du même âge. Le fait de vivre en couple protège contre la pauvreté dans une certaine mesure pendant la relation mais pas après.

**REVENUS EN PROVENANCE DES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE
EN L'AN 2000**

	<u>Bénéfice maximum</u>	
	<u>Personne seule</u>	<u>Couple</u>
Pension de la sécurité de vieillesse (PSV)*	5 039 \$	5 039 \$
		5 039 \$
Supplément au revenu garanti (SRG)	5 989 \$	3 901 \$
		<u>3 901 \$</u>
Revenu minimum garanti	11 028 \$	17 880 \$

*Seules les personnes ayant vécu moins de 40 ans au Canada, ainsi que celles qui ont un revenu supérieur à 53 215\$ ne reçoivent pas le plein montant de la PSV.

Régimes de rentes du Québec ou de pensions du Canada (RRQ/RPC)	9 155 \$	9 155 \$
50% est déduit du SRG**		<u>9 155 \$</u>
Revenu maximum des régimes publics	15 605 \$	28 388 \$
Revenu maximum si une seule rente RRQ/RPC		22 458 \$

** Le Supplément de revenu garanti est un programme sélectif ciblé aux pauvres. Le montant est diminué de 5\$ pour chaque 10\$ reçus d'une autre source, y inclus du RRQ/RPC.

Rente de survivant max. Du RRQ/RPC (65 ans +)	<u>5 493 \$</u>	
Revenu maximum avec rente de survivant	13 775 \$	
Seuils de pauvreté (estimés) - grande ville	16 969 \$	23 000 \$

Ce tableau montre qu'une des principales explications de la persistance de la pauvreté chez les personnes âgées est le fait que les régimes publics de retraite offrent des revenus plutôt piètres. Ainsi, le revenu d'une personne seule qui reçoit la rente de retraite maximum du RRQ/RPC et qui n'a pas d'autres revenus est inférieur au seuil de pauvreté de plus de 1 300\$. Une veuve qui reçoit la rente de survivant maximum et qui n'a pas de rente de retraite à elle manque plus de 3 000\$ pour atteindre le seuil de pauvreté. Un couple qui reçoit une seule rente RRQ/RPC est aussi en dessous du seuil de pauvreté, même si cette rente est au maximum.

3.2 Les femmes âgées reçoivent des rentes de retraite RRQ plus souvent maintenant qu'il y a 20 ans mais toujours beaucoup moins que les hommes

Le graphique 1 (à la fin du texte) montre, pour la période 1980 à 1998, le pourcentage des personnes âgées de plus de 65 ans qui reçoivent une rente de retraite du RRQ, selon le sexe. Alors qu'en 1980, 68% des hommes et seulement 19% des femmes recevaient une rente de retraite, ces pourcentages ont augmenté à 96% et 56% respectivement. Si on se rappelle que le régime a commencé à payer des rentes seulement à partir de 1967, une grande partie de cette augmentation reflète la maturation du régime et donc le fait qu'à chaque année, les nouveaux retraités-es ont plus de chances d'avoir cotisé au régime. Ce phénomène joue tant chez les hommes que chez les femmes.

Par ailleurs, le pourcentage des femmes recevant une rente de retraite a augmenté de 37%, alors que cette augmentation était de seulement 28% dans le cas des hommes. Les femmes peuvent avoir acquis une rente de retraite, par opposition à une rente de conjoint survivant, soit par leurs propres cotisations, soit en vertu du partage des crédits de leur mari lors d'un divorce ou d'une séparation (mécanisme qui bénéficie rarement aux hommes). Une grande partie de l'accroissement du pourcentage des femmes recevant une rente de retraite à leur propre nom provient d'une participation accrue au marché du travail. Force est de constater, cependant, que l'écart entre les hommes et les femmes est toujours de 40%.

Le graphique 2, présente le ratio de la rente de retraite moyenne des femmes en pourcentage de celle des hommes, aussi pour la période 1980 à 1998. En 1980, l'ensemble des hommes à la retraite recevaient en moyenne 146,03\$ par mois, alors que les femmes ne recevaient que 102,58\$, pour un ratio de 70%. En 1998, les hommes recevaient 460,00\$, alors que la rente moyenne des femmes étaient de seulement 258,30\$ ou 56% (Régie des rentes du Québec, 1999, p. 39). **Donc, il y a plus de femmes, relativement, qui reçoivent une rente de retraite, mais le montant reçu s'est détérioré relativement à celui des hommes, d'une part, à cause de salaires plus faibles et, d'autre part, parce que les femmes subissent des interruptions de carrière plus souvent que les hommes.**

Peut-on dire que ces phénomènes sont liés au fait que les femmes déjà à la retraite depuis longtemps reçoivent moins que les nouvelles retraitées? La deuxième ligne sur le graphique indique les rentes relatives des nouveaux bénéficiaires. Ce ratio est inférieur à celui de l'ensemble des bénéficiaires à toutes les années sauf 1998. Ceci suggère que chez les premières femmes bénéficiaires d'une rente de retraite du RRQ, il y avait un plus grand nombre de célibataires et de femmes de carrière ayant été sur le marché du travail pendant toute leur vie d'adulte. Par contre, dans les cohortes plus récentes, il y a une proportion plus grande de femmes qui ont passé une partie importante de leur vie au foyer aussi.

On peut également noter qu'en 1980, la rente moyenne des nouveaux bénéficiaires, hommes et femmes, était supérieure à celle des personnes déjà à la retraite. En 1998, elle était légèrement inférieure à 455,10\$ et 256,51\$ respectivement (RRQ, 1999, p. 41). Ce phénomène est attribuable en partie à l'introduction, en 1984, de la possibilité de prendre une retraite anticipée avant l'âge de 65 ans, mais avec une réduction actuarielle correspondante (RRQ, 1999, p. 8). Jusqu'en 1983, l'âge moyen à la retraite était de 65,2 ans, tant pour les hommes que pour les femmes. En 1998, il était de

61,9 ans pour les hommes et de 62,1 pour les femmes (RRQ, 1999, p. 56), ce qui veut dire que ce phénomène a dû jouer un peu plus pour les hommes que pour les femmes.

L'autre explication pour la baisse relative de la rente moyenne des nouveaux bénéficiaires est, sans doute, le fait qu'en juillet 1998, la rente maximum payable est passée de 750,69\$ à 744,79\$ (RRQ, 1999, p. 5). Elle a subi une nouvelle coupure au 1er janvier 1999³.

Bref, les femmes ont fait des gains au chapitre des rentes de retraite au RRQ au cours des vingt dernières années, mais l'écart avec les hommes demeure important et à même grandi en ce qui concerne le montant de la rente.

3.3 Les femmes contribuent moins souvent au RRQ et cotisent sur des salaires plus faibles que les hommes

La participation des femmes au marché du travail continue d'augmenter. Peut-on donc s'attendre à ce que les écarts s'estompent pour les nouvelles générations?

Le graphique 3 montre le pourcentage des hommes et des femmes âgées de 18 à 69 ans qui cotisent au RRQ. En 1980, 80% des hommes et 50% des femmes y cotisaient pour un écart de 30%. En 1997, 68% des hommes et 54% des femmes cotisaient pour un écart de 14%. Notons, cependant que l'écart s'est réduit davantage parce que les hommes participent moins (à cause de la prolongation de la période des études, du chômage et de l'augmentation de la retraite anticipée) que parce que les femmes participent plus. De plus, il semble que le taux de participation des femmes s'est stabilisé autour de 54 à 56%, ce qui signifie que les prochaines générations de retraitées risquent de recevoir des rentes très partielles.

La troisième ligne sur le graphique 3 indique le montant moyen des cotisations des femmes par rapport à celui des hommes. De 74% en 1980, il a augmenté à seulement 79%, laissant un écart significatif qui se traduira par le maintien de l'écart des rentes à l'avenir.

On doit, donc, conclure qu'au cours des 40 prochaines années, moins de femmes que d'hommes prenant leur retraite recevront une rente de retraite RRQ et que la valeur moyenne de leur rente va continuer d'être substantiellement inférieure à celle des hommes.

3.4 Les femmes continuent d'assumer une part plus importante du travail ménager et des soins d'enfants

Le tableau 1 (à la fin du texte) présente une estimation des heures moyennes de travail ménager et

³ Cette coupure a été appliquée dans le cadre du refinancement du régime initié en 1997. Alors que la rente maximum était basée auparavant sur le maximum des gains admissibles (MGA) des trois dernières années, elle est désormais basée sur le MGA des cinq dernières années (RRQ, 1999, p. 8).

de soins des enfants effectuées par les hommes et les femmes selon le statut familial et la présence d'enfants, à partir des données du recensement de 1995. Il montre qu'encore aujourd'hui les femmes, particulièrement les femmes vivant en couple ou étant monoparentales, effectuent beaucoup plus d'heures de travail non rémunéré auprès des enfants et pour l'entretien de la maison que les hommes. Les trois dernières colonnes du tableau montrent que les femmes, épouses ou conjointes de fait, fournissent plus de soins aux enfants sans rémunération 16,2 heures par semaine, soit deux fois plus longtemps que les hommes époux ou conjoints de fait qui n'y consacrent que 8,6 heures. Les épouses/conjointes font également deux fois plus d'autres travaux ménagers: 26,2 heures versus 13,0 heures pour un total de 42,4 heures par semaine de travail non rémunéré, comparativement à 21,6 heures pour les hommes.

Si l'on compare les pères seuls aux femmes monoparentales, on constate un peu moins d'écart: 14,5 heures de soins aux enfants et 15,5 heures de travail ménager (30,0 heures au total) pour les hommes versus 23,3 heures de soins aux enfants, et 25,2 de travail ménager (48,5 au total) pour les femmes. Néanmoins la différence est de plus de 18 heures ou de 62%.

Les écarts sont également très grands si l'on compare les femmes et les hommes qui ont des enfants à la maison selon leur statut sur le marché du travail, (deuxième partie du tableau). Les femmes occupant un emploi effectuent néanmoins 48,7 heures de travail non rémunéré par semaine comparativement à 26,0 dans le cas des hommes. Les femmes en chômage ou inactives font 60 heures ou plus, alors que les hommes inactifs ne font que 24,7 heures et les hommes en chômage 39,5, moins que les femmes exerçant un emploi.

Selon des données de Statistique Canada (1995, p. 7-8), en 1992 les Canadiennes et Canadiens de plus de 15 ans consacraient 23% plus d'heures au travail non rémunéré qu'au travail rémunéré, ce qui équivaut à 12,8 millions de postes à temps plein. Si la valeur de ce travail était comptabilisée dans le produit intérieur brut, celui-ci serait supérieur de 32,0% à 54,2% (selon la méthode de calcul). De ce chiffre, 65,1% était effectué par des femmes dont 36,9% par des femmes sans emploi (13,7% par des hommes sans emploi) (Statistique Canada, 1995, p. 83). On peut classer les personnes ayant des enfants selon le nombre moyenne d'heures de travail non rémunéré (Statistique Canada, 1995, p. 73):

Groupe démographique	Heures moyennes de travail non rémunéré par année
Épouses avec enfants, sans emploi	2 718
Mères seules sans emploi	2 150
Épouses avec enfants et avec emploi	1 691
Époux avec enfants sans emploi	1 401
Mères seules avec emploi	1 391
Pères seuls sans emploi	1 088
Époux avec enfants et avec emploi	1 044
Pères seuls ayant un emploi	975

Notons d'abord que les épouses (l'expression inclut les conjointes de fait) sans emploi et ayant des enfants font au moins deux fois plus de travail non rémunéré que tous les autres groupes sauf les mères seules sans emploi et les épouses avec enfants ayant un emploi. Même dans ce dernier cas, l'écart est de plus de 1 000 heures par année. Or, on peut anticiper que le revenu à la retraite sera à peu près inverse au nombre d'heures de travail non rémunéré. Ce sont les pères avec un emploi qui auront les meilleurs revenus et les femmes sans emploi les pires.

3.5 Les femmes se retirent du marché du travail ou réduisent leurs heures de travail plus souvent que les hommes pour pouvoir s'occuper de jeunes enfants

Selon une étude de Statistique Canada (Lathe et Giles, 1995, p. 19), les hommes canadiens, âgés de 45 ans ou plus, avaient cumulé 32,7 années d'expérience en 1993, alors que les femmes du même groupe d'âge n'avaient accumulé que 16,5 années. Les auteurs expliquent une grande partie de cette différence de la façon suivante:

L'éducation des enfants cause souvent une interruption de l'activité des femmes sur le marché du travail. Les femmes de 45 ans et plus qui avaient mis au monde et/ou élevé des enfants avaient une expérience de travail rémunéré de 15,4 ans, comparativement à 26,5 années pour les femmes du même groupe d'âge qui n'avaient pas eu ou pas élevé d'enfants.

Selon cette même étude, malgré le fait qu'il y ait moins d'écart entre les femmes et les hommes plus jeunes, cet écart commence à se manifester même dans le groupe de 20 à 24 ans. Chez les personnes de moins de 45 ans, les hommes ont 9,6 années d'expérience en moyenne, alors que les femmes n'ont que 6,9 années ou presque 40% de moins.

Selon une autre étude basée sur l'*Enquête sociale générale* de 1995 (cycle 10) (Fast et Da Pont, 1997), au cours de leur vie d'adulte, 62% des femmes, comparativement à 27% des hommes, ont connu une interruption de travail rémunéré de 6 mois et plus, et ces interruptions ont été motivées par des raisons familiales dans 47% des cas⁴. Seulement 71% avaient repris le travail au moment de l'enquête et la durée moyenne de l'interruption (incluant les personnes qui n'étaient pas encore retourné au travail) était de 8,0 ans. Parmi les femmes qui travaillaient à temps plein avant l'interruption, seulement 47% ont repris un emploi à temps plein et environ le quart à temps partiel. L'article ne donne pas des informations comparables pour les hommes.

⁴ Jusqu'à la fin des années 1960, les femmes citaient des raisons familiales dans plus de 80% des cas. Entre 1990 et 1994, 47% des interruptions de carrière des femmes étaient pour des raisons familiales, 22% pour des raisons économiques (mises à pied, fins de contrat, manque de travail, fermetures d'entreprises et travail saisonnier), 13% pour des raisons de santé et 19% pour des raisons autres (retour aux études, déménagement, immigration et autres raisons). Le total dépasse 100% en raison de l'arrondissement des chiffres. Les auteurs du rapport expliquent la baisse de l'importance des raisons familiales, entre autres, par la baisse de la fécondité.

Le tableau 2 montre certaines données sur la situation sur le marché du travail des femmes selon leur statut familial, la présence et l'âge des enfants, ainsi que celle des hommes selon leur statut familial⁵. Il montre que les femmes, épouses ou conjointes, ayant des enfants participent au marché du travail moins souvent que les femmes n'ayant pas d'enfants de moins de 16 ans, que leur taux de chômage est plus élevé et surtout qu'elles travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel. La dernière colonne indique le pourcentage travaillant à temps plein et l'on voit que seulement 41% des épouses/conjointes ayant un enfant de moins de 3 ans travaillent à temps plein comparativement à 43% de celles dont le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans et 51% de celles dont le plus jeune enfant a entre 6 et 15 ans. En contraste, 59% des épouses/conjointes sans enfant de moins de 16 ans et 66% des époux/conjoints exercent un emploi à temps plein.

Chez les personnes seules, le temps partiel semble être tellement peu fréquent que le document d'où sont tirés ces chiffres n'indique même pas le pourcentage. Néanmoins, on peut noter que le rapport emploi-population des personnes seules (qui tient compte à la fois de la participation au marché du travail et du taux de chômage) est beaucoup plus élevé que celui des femmes avec enfants. Notons également que le rapport emploi/population des femmes seules âgées de 15 à 54 ans est légèrement plus élevé (74,5%) que celui des hommes seuls du même âge (73,6%).

Ce sont incontestablement les femmes responsables de familles monoparentales qui sont les plus désavantagées sur le marché du travail. Selon l'âge de leur plus jeune enfant, seulement 20%, 31% et 48% d'entre elles exercent un emploi à temps plein. Leur taux de participation est plus faible que celui des épouses/conjointe, leur taux de chômage est astronomique (27,1%, 23,7% et 16,4% selon l'âge du plus jeune enfant) et leur taux de travail à temps partiel, quoique plus faible que celui des épouses/conjointes, est de deux à trois fois plus élevé que celui des hommes. On peut également noter que les pères monoparentaux sont moins bien situés sur le marché du travail que les époux/conjoints mais qu'ils sont beaucoup plus intégrés à la population active que les épouses/conjointes et surtout que les monoparentales.

Bref, ces données montrent que les femmes ayant de jeunes enfants, surtout les monoparentales, sont fortement pénalisées en ce qui concerne le marché du travail et donc, en ce qui concerne l'accumulation des rentes RRQ. Certes, elles participent davantage lorsque leurs enfants entrent à l'école, et donc un grand nombre vont profiter de la mesure d'exclusion des années au foyer avec des enfants de moins de 7 ans. Néanmoins, leur situation est toujours de loin inférieure à celle des hommes. Beaucoup continuent de rester au foyer, surtout celles qui ont plus de deux enfants; d'autres travaillent à temps partiel et presque toutes gagnent des salaires moindres du fait qu'elles ont interrompu leur carrière afin de s'occuper des enfants.

Notons, également, que ce sont les monoparentales qui sont les plus mal en point et que celles-ci ne bénéficieront nullement du partage des crédits avec un conjoint ou des rentes de conjoint survivant.

⁵ Il est à noter que Statistique Canada ne publie pas régulièrement les données sur les hommes en fonction de la présence et de l'âge des enfants, probablement parce qu'il est généralement accepté que, dans leur cas, le fait de vivre en couple et d'avoir des enfants est associé à une meilleure situation sur le marché du travail, alors que pour les femmes, il est associé à une moins bonne situation économique.

3.6 À tous les âges, les femmes contribuent moins que les hommes

Le graphique 4 montre d'abord le pourcentage des hommes et des femmes qui ont cotisé au RRQ en 1997 selon l'âge. À tous les âges, les femmes contribuent moins que les hommes. L'écart est moins grand pour les jeunes de 18 à 24 ans, de l'ordre de 8 à 10 points de pourcentage. Pour les adultes âgés de 25 à 49 ans, susceptibles d'avoir des enfants, l'écart est de l'ordre de 11 à 13 points. L'écart est le plus grand pour les personnes âgées de 50 à 64 ans puisqu'il y a encore dans ce groupe des femmes qui n'ont pas été sur le marché du travail quand elles étaient plus jeunes et qui ont des difficultés à l'intégrer plus tard.

Le graphique montre également le rapport femmes/hommes des gains admissibles à une cotisation RRQ, ce qui indique les montants cotisés relatifs. Là aussi, il y a un écart important à tous les âges. Le ratio le plus élevé est de 85,2% pour les personnes âgées de 25 à 29 ans et le plus faible est de 75,3% pour celles âgées de 60 à 64 ans. Donc, les femmes qui cotisent accumulent des rentes à un rythme de 15 à 25% moins rapidement que les hommes.

3.7 Les femmes reçoivent moins de régimes de retraite privés et y cotisent moins souvent que les hommes

Le tableau 3 montre le revenu moyen des contribuables hommes et femmes de 65 ans et plus en 1997. Seulement 29,3% des femmes reçoivent des prestations d'un régime de retraite complémentaire ou un prestation viagère, comparativement à 51,7% des hommes. Le montant moyen reçu par les hommes (5 723 \$) était presque trois fois plus grand que celui des femmes.

En 1995, seulement 599 450 femmes, comparativement à 726 801 hommes, ont cotisé à un régime de retraite complémentaire au Québec. Quoique ces chiffres représentaient 37,4% des femmes actives et seulement 36,0% des hommes actifs (RRQ, 1998, p. 10), la participation moindre des femmes à la population active fait en sorte que le pourcentage de la population féminine totale qui a cotisé est significativement inférieur à celui des hommes.

Le fait que les femmes interrompent plus souvent leur participation au marché du travail a également pour effet de nuire à leur rente de retraite parce que chaque fois qu'on termine sa participation à un régime, on est perdant, même si on participe à un autre régime immédiatement ou plus tard⁶.

⁶ Un bon régime de retraite à prestations déterminées paie, disons à titre d'exemple, 2% par année de cotisation du salaire moyen des cinq meilleures années. Si on cotise à un régime pendant 10 ans (de l'âge de 20 ans à 30), que l'on interrompt sa carrière et qu'on cotise à un autre régime pendant 20 ans entre les âges de 40 et 60 ans, on aurait droit à deux prestations de retraite. Cependant, le premier représenterait 20% (2 % fois 10 années de cotisation) du salaire gagné entre 25 et 30 ans et 40% du salaire gagné entre 55 et 60 ans. Quelqu'un qui aurait cotisé pendant 35 ans sans interruption aurait droit à 70% du salaire de fin de carrière. Les lois prévoient maintenant une certaine indexation des rentes différées pour tenir compte partiellement de l'inflation, mais il n'existe aucun mécanisme pour tenir compte de la hausse normale du salaire au cours de la carrière.

Notons également que le taux de participation aux régimes complémentaires est en baisse ayant été à 49,1% des salariés, hommes et femmes ensemble, en 1992 et à 45,3% en 1995 (RRQ, 1998, p. 10). En pourcentage de la population adulte de 18 à 64 ans, il est encore plus faible. Chez les femmes 70% de celles qui participent à un régime travaillent pour un organisme public, alors que c'est le cas de seulement 44% des hommes (RRQ, 1998, p. 64). Donc, la majorité des femmes ne peuvent pas compter sur cette source de revenu une fois à la retraite, surtout celles qui travaillent dans le secteur privé.

3.8 Les femmes reçoivent moins des régimes enregistrés d'épargne retraite (REÉR) et y cotisent moins souvent que les hommes

Le tableau 3 montre que seulement 18,9% des femmes de plus de 65 ans, comparativement à 27,1% des hommes, retirent un montant d'un REER, d'un FERR ou d'un RPDB⁷, toutes des formes d'épargne individuelle pour la retraite bénéficiant d'une exemption d'impôt lorsqu'elles sont constituées. De plus, les hommes retiraient en moyenne 1 767\$ comparativement à seulement 1 007\$ dans le cas des femmes.

Les *Statistiques fiscales* (Ministère des Finances, 1999, p. 77 et 80) nous permettent de calculer également que seulement 28,3% des contribuables féminines de moins de 64 ans ont versé une somme dans un REÉR en 1997, comparativement à 35,5% des hommes. Les hommes qui ont contribué ont versé 3 983\$ en moyenne (1 412\$ par contribuable) comparativement à 2 868\$ pour les femmes (812\$ par contribuable).

Donc, en ce qui concerne les REÉRs, les femmes déjà à la retraite sont désavantagées par rapport aux hommes et l'on peut prévoir que cette situation va continuer pendant au moins les 45 prochaines années.

⁷Un FERR est un fonds enregistré de revenu de retraite et un RPDB est un régime de participation différée aux bénéfices.

4. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU FOYER AU RRQ: UNE MESURE D'ÉQUITÉ

Les données présentées ci-haut montrent que, non seulement les femmes actuellement à la retraite sont beaucoup plus pauvres que les hommes, mais aussi que cette situation va se perpétuer pendant longtemps encore. Déjà, les femmes âgées de 18 à 64 ans contribuent moins souvent que les hommes au RRQ, ainsi qu'aux régimes de retraite complémentaires et aux REÉRs et quand elles cotisent, elles cotisent sur un salaire moindre. Une analyse publiée par le Conseil du statut de la femme du Québec (1999) confirme cette analyse.

La prolifération d'emplois atypiques et instables (travail intérimaire, travail autonome, travail à temps partiel, etc.), qui affecte davantage les femmes que les hommes, laisse présager une détérioration de la situation plutôt qu'une amélioration. En effet, les données de Dupont et Fast (1997, p. 5) montrent que les raisons économiques, c'est-à-dire la perte de l'emploi, expliquaient 22% des interruptions de carrière des femmes entre 1990 et 1994, comparativement à moins de 5 % avant 1975 et seulement 13% entre 1985 et 1989. La diminution du taux de participation des salariées et salariés aux régimes complémentaires de rentes est un autre indice que la capacité des femmes de préparer leur retraite empire ou, du moins, s'améliore très lentement.

Le fait que l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la préparation de la retraite se maintient est attribuable au fait que les femmes, malgré leur entrée massive sur le marché du travail, continuent d'assumer la plus grande part du travail au foyer, notamment auprès des enfants, un travail qui profite non seulement à leurs conjoints mais aussi à l'ensemble de la société canadienne. Notons également que le virage ambulatoire dans le domaine de la santé, c'est-à-dire la décision du gouvernement d'offrir davantage de soins en clinique externe et de retourner les patients au foyer beaucoup plus rapidement après une intervention hospitalière, a pour effet d'inciter les femmes dans la quarantaine et la cinquantaine à quitter leur emploi afin de pouvoir s'occuper d'un conjoint, un parent ou un beau-parent malade (AFEAS et al., 1998). Encore une fois, ces interruptions ont des effets néfastes sur leur revenu de retraite éventuel.

Plusieurs arguments ont été invoqués pour s'opposer à la participation directe des femmes au foyer au RPC/RRQ. Examinons-les un par un.

Argument 1: De telles mesures pourraient encourager les femmes à retourner au foyer au lieu d'essayer de conquérir une vraie autonomie financière au moyen d'un emploi rémunéré.

D'abord, la vaste majorité des femmes, y inclus celles qui ont des jeunes enfants sont sur le marché du travail (voir le tableau 2) et les jeunes femmes, de plus en plus scolarisées, veulent acquérir et maintenir leur autonomie financière et personnelle. Elles ne veulent pas être obligées de compter sur un homme et elles savent qu'aujourd'hui, la plupart des familles ont besoin de deux revenus pour vivre décemment. La perspective d'une éventuelle rente de retraite un peu plus élevée est loin d'être un incitatif suffisant pour les persuader de quitter le marché du travail.

En même temps, les jeunes femmes veulent avoir des enfants et cela dans des conditions qui leur permettent de s'en occuper convenablement. Malgré les progrès récents dans ce domaine au Québec, il n'y a pas encore suffisamment de mesures pour permettre aux parents, pères et mères, de bien concilier leurs responsabilités familiales avec leurs activités professionnelles. Malgré l'expansion du nombre de places en services de garde reconnus et l'introduction du prix de 5\$ par jour, le Québec est encore loin d'avoir assez de places pour tous les enfants qui en ont besoin. On nous promet une amélioration des congés parentaux, mais celle-ci n'est pas encore en place⁸ et il n'y a toujours rien de prévu après la période péri-natale (ou péri-adoption)⁹. L'inclusion des femmes au foyer avec des jeunes enfants est une des mesures qui réduirait la pénalité financière imposée aux femmes qui choisissent de mettre des enfants au monde.

Deuxièmement, rappelons que ce n'est pas toujours possible pour les femmes d'exercer un emploi rémunéré. Les taux de participation des femmes sont les plus faibles dans les régions où le chômage est le plus élevé. Il n'y a pas nécessairement des emplois, et surtout des emplois bien rémunérés, pour toutes celles qui en veulent. Dans le cas des femmes qui ont plus de deux enfants, il est souvent déraisonnable de leur demander d'exercer un emploi rémunéré aussi, surtout un emploi à temps plein. La pratique montre que les femmes entrent sur le marché du travail quand il existe des emplois pour elles et nous n'avons aucune crainte qu'une intégration des femmes au foyer va renverser la tendance à long terme de l'intégration des femmes à l'emploi.

Par contre, dans les modalités d'intégration des femmes au foyer au RPC/RRQ, il faudrait effectivement reconnaître le travail de tous les parents auprès de leurs jeunes enfants afin de réduire toute désincitation au travail.

⁸ En janvier 2001, le gouvernement fédéral va étendre la durée des prestations de maternité combinées aux prestations parentales de 25 semaines (plus deux semaines de carence) à 50 semaines. Le taux de remplacement de revenu restera à 55%. En juin 2000, le Québec a déposé le projet de loi no 140 sur l'assurance parentale. Celui-ci promet un total de 55 semaines de prestations dont 30 avec un taux de remplacement de 70% et 25 à 55% (ou en option 43 semaines à un taux de remplacement de 75%). Cependant, aucune date n'est prévue pour l'entrée en vigueur de cette loi et le gouvernement du Québec peut très bien décider de ne pas procéder avant d'avoir complété des négociations avec le gouvernement fédéral concernant le rapatriement des fonds de prestations parentales du régime d'assurance-emploi (Assemblée nationale, 2000).

⁹ La seule mesure qui existe est l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail* qui prévoit qu'«[u]n salarié peut 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. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé». Non seulement, la durée de ce congé est-elle très courte mais il n'y a pas de remplacement de revenu. Ce n'est pas suffisant si un enfant tombe sérieusement malade et il ne permet même pas des visites médicales qui peuvent être planifiées.

Argument 2: La participation directe des femmes au foyer au RRQ pourrait modifier le caractère d'assurance sociale du RPC/RRQ en brisant le lien entre le revenu de travail et les prestations (Gouvernement du Québec, 1985, p.48).

C'est précisément le fait de travailler que la revendication cherche à faire reconnaître même si ce travail n'engendre pas un revenu monétaire. Les femmes sacrifient un revenu d'emploi pendant qu'elles s'occupent de leurs enfants et elles courent ainsi le risque de devenir pauvres, notamment s'il y a rupture de leur relation conjugale. Par la revendication, nous cherchons à éviter qu'elles soient également pauvres à la retraite.

Rappelons aussi qu'une assurance sociale, par opposition à une assurance privée, a aussi pour objectif de partager les coûts engendrés par les risques sociaux entre les différents membres d'une société. Le Rapport Frith (Chambre des communes, 1983) a souligné le fait qu'il existe déjà plusieurs mesures dans le RPC/RRQ où il n'y a pas de lien direct entre les cotisations versées et les prestations espérées. Notons, en particulier, la partie fixe des rentes d'invalidité qui bénéficient pour les deux tiers aux hommes (RRQ, 1999, p. 35)¹⁰, ainsi que les rentes de conjoint survivant qui bénéficient principalement aux femmes.

Argument 3: On a déjà prévu des rentes de conjoint survivant pour assurer que les femmes qui sont financièrement dépendantes d'un homme au cours de leur vie d'adulte aient une continuité du revenu après le décès de celui-ci.

C'est vrai que les femmes sont les principales bénéficiaires des rentes de conjoint survivant, tant avant la retraite qu'après. En 1998, 261 146 femmes et 28 355 hommes recevaient une rente de conjoint survivant. De ce nombre, 48% des hommes et 26% des femmes avaient moins de 65 ans (RRQ, 1999, p. 70).

Cependant, la formule ne reconnaît pas l'égalité à l'intérieur du mariage. Le conjoint survivant qui a droit à une rente de retraite à son propre nom doit choisir entre l'une ou l'autre de deux formules:

- 1) 100% de sa propre rente plus 37,5% de la rente du conjoint décédé;
- 2) 60% de sa propre rente plus 60% de la rente du conjoint décédé.

Si, comme c'est le cas dans un grand nombre de couples, la rente de retraite du mari décédé est plus grande d'au moins 78% que celle de la femme survivante, la femme aurait intérêt à choisir la formule 2) alors que, si le mari survit à sa femme, lui aurait intérêt à choisir la formule 1). Dans tous les cas, le mari recevra une rente combinée plus importante que la femme. Par exemple, supposons qu'Adèle a droit à une rente de 200\$ par mois, alors qu'Yvon a droit à 400\$.

¹⁰ En 1998, il y avait 32 063 bénéficiaires masculins d'une rente d'invalidité et 18 136 bénéficiaires féminins pour un pourcentage de 64% masculin.

Si Yvon décède en premier, Adèle doit choisir entre:

- 1) $200\$ + 37.5\%$ de $400\$ = 350\$$
- 2) 60% de $600\$ = 360\$$.

La deuxième formule donne un résultat un peu meilleur.

Par contre, si Adèle décède en premier, Yvon a le choix entre:

- 1) $400\$ + 37,5\%$ de $200\$ = 475\$$
- 2) 60% de $600\$ = 360\$$.

Lui, aurait intérêt à prendre la formule 1, et il finira ses années avec une rente substantiellement supérieure à celle sur laquelle Adèle aurait pu compter.

De plus, la rente de conjoint survivant confond le fait de vivre en couple avec celui d'avoir effectué un travail socialement utile en s'occupant d'enfants. En effet, les parents monoparentaux n'y ont pas droit, alors que ce sont les mères seules, comme le tableau 2 l'a démontré, qui en moyenne font les plus grands sacrifices financiers pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Les personnes qui se sont divorcées ou séparées avant la retraite n'y ont pas droit non plus et, comme nous allons le voir dans la section suivante, le partage des crédits est plutôt l'exception que la règle encore aujourd'hui.

Notons également, que selon le tableau 3, malgré le fait que les femmes bénéficient des rentes de conjoint survivant beaucoup plus souvent que les hommes, le montant total qu'elles retirent du RRQ n'est que $2\,983\$$, comparativement à $5\,320\$$ pour les hommes et que seulement $76,5\%$ reçoivent de telles rentes, comparativement à $94,3\%$ des hommes.

Bref, la rente de conjoint survivant n'est pas une reconnaissance du travail auprès des enfants, ni auprès de personnes invalides ou handicapées et elle ne compense pas suffisamment les rentes de retraite moindres que reçoivent les femmes.

Argument 4: Le partage des crédits de rente lors d'une séparation ou d'un divorce permet aux femmes de cumuler une rente même si elles se sont retirées du marché du travail.¹¹

Le partage des crédits a été introduit sur une base facultative en 1977, mais il y a eu tellement peu de demandes, que le gouvernement du Québec a décidé d'effectuer le partage de façon automatique à partir de juillet 1989 (RRQ, 1999, p. 17). Cependant, il est possible de renoncer à ce partage et souvent, la conjointe accepte d'y renoncer en échange de considérations monétaires plus immédiates.

¹¹ Il est également possible, depuis 1993, de partager les rentes de retraite pendant le mariage, ce qui est une forme de reconnaissance de la contribution des deux conjoints à la constitution de cette rente. Cependant, dès le décès de l'un ou l'autre des conjoints, le partage prend fin et cette mesure n'a pas pour effet d'égaliser les rentes combinées (retraite + survivant) auxquelles l'un ou l'autre des survivants aurait droit. En d'autres mots, en moyenne, les veufs vont continuer de recevoir une rente combinée beaucoup plus élevée que celle des veuves.

En effet, en 1998, le Ministère de la Justice a enregistré 21 155 divorces, séparations légales ou annulations de mariage. Sur ce nombre, il y a eu 16 274 demandes de partage, mais seulement 8 468 accordées, soit un peu plus que la moitié des demandes et seulement 40,2% des événements mettant fin à un mariage (divorces, séparations, annulations) (RRQ, 1999, p. 31).

Rappelons, de plus, que ce n'est qu'à partir de juillet 1999 que les couples de fait qui mettent fin à leur union peuvent demander le partage des crédits et seulement si les deux conjoints sont d'accord. Il est très probable que le pourcentage de couples de fait qui se séparent et qui effectuent un partage des crédits de rente soit encore plus faible que chez les époux légaux. Donc, la majorité des femmes ne peuvent toujours pas compter sur le partage des crédits de leur conjoint pour se constituer une bonne rente de retraite.

Finalement, notons que le partage de crédits est, en réalité, le partage de la pauvreté. Dans le cas d'Adèle et Yvon cité plus haut, s'ils divorcent juste avant de prendre leur retraite et partagent les crédits, chacun aura droit à une rente de 300\$. Adèle gagne 100\$, mais Yvon le perd.

Argument 5: Les femmes qui s'occupent de jeunes enfants bénéficient déjà de la mesure d'exclusion.

La mesure d'exclusion de la période cotisable des années à faible revenu pendant qu'une personne est au foyer avec un enfant de moins de 7 ans (ou travaille à temps partiel) est effectivement une réponse partielle à la revendication de l'inclusion des femmes au foyer. L'annexe 1 explique comment cette mesure fonctionne et son effet sur la rente d'une femme qui a eu trois enfants.

Cependant, l'«exclusion» ne reconnaît pas le travail des femmes qui, pour diverses raisons, ne retournent pas sur le marché du travail assez longtemps pour en profiter, notamment les femmes qui ont plusieurs enfants et celles qui résident dans des régions où il est difficile de trouver un emploi. Ce sont les femmes qui effectuent le plus de travail socialement utile et qui en ont le plus besoin.

Notons qu'il y a aussi des dispositions dans les lois du RRQ et du RPC qui ont pour effet d'exclure de la période cotisable les années passées au foyer avec un jeune enfant pour les fins de déterminer l'admissibilité à une rente d'invalidité. L'annexe 2 explique ces mesures. Cependant, certaines femmes qui ont très peu travaillé avant ou après les années au foyer ne sont toujours pas admissibles et la mesure d'inclusion aurait pour effet de rectifier cette situation.

Argument 6: Devrait-on compenser uniquement les femmes au foyer?

D'abord, la mesure devrait être conçue de façon à compenser toute personne qui sacrifie un revenu d'emploi pour s'occuper de jeunes enfants, qu'elle soit homme ou femme, tout comme c'est le cas avec la mesure d'exclusion actuelle. La mesure ne vise pas à discriminer en faveur d'un groupe particulier, mais à reconnaître un travail socialement utile.

Deuxièmement, tout crédit de rente accumulé de cette façon ferait partie du patrimoine familial, ce qui veut dire que s'il y a divorce ou séparation, le dossier de la femme aurait des inscriptions positives avant que les crédits familiaux soient partagés. Donc, le partage sera moins le partage de la pauvreté. De la même façon, le mari, c'est-à-dire le père qui a aussi contribué à l'éducation et l'entretien des enfants, en bénéficierait par une amélioration de son éventuelle rente de conjoint survivant (voir l'annexe 1 pour une explication de ces mécanismes).

Argument 7: L'inclusion des femmes au foyer au RPC/RRQ coûterait trop cher.

On peut noter que la majorité des femmes vont probablement trouver que la mesure d'exclusion leur est plus avantageuse et donc ne se prévaudraient pas de la mesure d'inclusion (voir l'annexe 1 pour une explication). Pour ces femmes (et certains hommes) la mesure n'aurait pas de coût.

Quant à l'impact global sur le fonds du RRQ (ou le Trésor public), seule la Régie des rentes est en mesure de l'estimer et nous demandons donc qu'elle entreprenne une telle analyse.

Quels que soient les montants en cause, la décision de les octroyer devrait dépendre d'un jugement quant à la pertinence de la mesure face à un groupe de femmes qui contribuent beaucoup à la collectivité. Les sociétés québécoise et canadienne contribuent déjà à d'autres mesures de soutien à la famille et celle qui est proposée ici est cohérente avec d'autres politiques déjà établies.

Rappelons également que la pauvreté coûte cher. Au-delà de la souffrance humaine à laquelle il est difficile d'attacher un prix, les personnes pauvres souffrent souvent de la malnutrition et doivent être hospitalisées. Elles risquent d'avoir de la difficulté à maintenir un domicile de façon indépendante et devront faire appel aux subventions publiques ou à rentrer plus tôt dans un centre d'accueil.

5. LES MODALITÉS D'UNE CONTRIBUTION GOUVERNEMENTALE POUR RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DES FEMMES AUPRÈS DE LEURS ENFANTS

Au cours des années, différentes modalités pour l'inclusion des femmes au RPC/RRQ ont été proposées. On peut découper la question posée en plusieurs sous-questions.

5.1 Qui devrait avoir droit à une telle contribution?

Si l'objectif est de reconnaître le travail des femmes auprès de leurs enfants, la mesure devrait reconnaître le travail de toutes les femmes avec jeunes enfants (ou des hommes monoparentaux ou des pères biparentaux lorsque le couple aurait décidé ainsi) et pas seulement celles qui sont au foyer. Une telle disposition aurait pour effet d'éviter que ce crédit décourage la participation des femmes au marché du travail.

Dans le cas des femmes qui sont aussi sur le marché du travail, plusieurs solutions sont possibles. Les conséquences sur la rente de ces options sont expliquées à l'annexe 1.

- les femmes pourraient recevoir le même montant de crédits que les femmes au foyer qui s'ajouteraient à ceux qu'elles accumulent en vertu de leurs gains de travail, jusqu'à concurrence de 100% du maximum des gains admissibles;
- les femmes pourraient se faire rembourser la partie de leurs cotisations qui équivaut à la contribution gouvernementale (à condition que le total des crédits accumulés soit quand même égal à la valeur minimale fixée pour les femmes au foyer);
- on pourrait verser des crédits uniquement aux femmes qui gagnent moins que la valeur minimale fixée, disposition qui viserait surtout les femmes travaillant à temps partiel.

Divers groupes ont demandé qu'une telle contribution soit versée jusqu'à ce que les enfants aient 12 ou 18 ans et aussi lorsqu'une personne se retire du marché du travail pour pouvoir s'occuper d'une personne handicapée ou malade.

Pour l'instant, la revendication de la Marche touche seulement les femmes qui s'occupent d'enfants de moins de 7 ans pour faire concordance avec la mesure d'exclusion¹².

¹² Le Cahier de sensibilisation de la Marche (Marche mondiale des femmes, 1998, p. 68-69) parle des «cinq premières années de vie de l'enfant». Cependant, parce que la mesure d'exclusion est prévue pour les sept premières années, nous croyons qu'il serait plus simple d'établir la même règle.

5.2 À combien devrait-on fixer le montant des crédits accordés?

La plupart des groupes qui ont revendiqué une telle mesure ont suggéré la moitié (50%) du salaire industriel moyen ou la moitié du maximum des gains assurables du RPC/RRQ, deux montants qui sont égaux en principe. La revendication de la Marche reprend cet élément également.

5.3 Comment la contribution devrait-elle être financée?

Essentiellement, il y a deux possibilités pour financer une contribution gouvernementale pour accroître les crédits RRQ des femmes avec jeunes enfants. La première consiste en l'attribution automatique de crédits de rente, ce qui est cohérent avec la mesure existante d'exclusion. Avec la mesure d'exclusion, même si une femme gagne 0% (ou un faible pourcentage) du maximum des gains assurables, ces années sont effacées quand vient le temps de calculer sa rente. Avec la mesure d'inclusion, on inscrirait un «50%» pour les années qu'elle est au foyer avec un jeune enfant. Si la moyenne des autres années dans sa période cotisable est supérieure à 50%, on effacerait également le 50% en vertu de la mesure d'exclusion (voir l'annexe 1 pour une explication de la méthode de calcul de la rente). Cette façon de financer la mesure équivaut à la faire payer par l'ensemble des cotisants et leurs employeurs, tout comme ils paient d'autres éléments de transfert à l'intérieur du régime, comme la partie fixe de la rente d'invalidité ou la rente de conjoint survivant (Chambre des communes, 1983, p. 25).

La deuxième possibilité consiste en un versement du Trésor québécois au Fonds du RRQ de la part de l'employée et de l'employeur pour les personnes visées. Une telle approche aurait certainement des effets bénéfiques sur la viabilité actuarielle du Fonds.

Quel que soit le mode de financement, l'attribution de crédits de rente positifs (plutôt que l'exclusion des années de non-cotisation) aurait pour effet de permettre à plus de femmes au foyer d'accéder à une éventuelle rente d'invalidité et non seulement à une meilleure rente de retraite.

5.4 Y a-t-il d'autres approches possibles?

En 1985, le gouvernement du Québec a suggéré qu'il serait plus approprié de traiter de la reconnaissance du travail auprès des enfants dans un programme de transfert. Une telle approche pourrait prévoir un supplément au revenu à la retraite octroyé aux personnes qui se sont occupées d'enfants pendant leur vie active, peut-être en fonction du nombre d'enfants. Les fichiers sur les allocations familiales pourraient servir administrativement pour déterminer qui aurait droit à de tels suppléments.

Les groupes de femmes associés à la Marche sont prêts à discuter d'une telle proposition.

EN CONCLUSION

Reconnaître le travail auprès des enfants, un travail aussi réel et aussi utile que le travail rémunéré, est une question de justice fondamentale. Si les femmes choisissaient aujourd'hui de ne plus mettre d'enfants au monde, qui seraient les travailleuses et travailleurs, les contribuables de demain? Si les femmes ne veulent pas, ou ne peuvent pas, assurer les soins aux enfants et aux personnes handicapées, malades ou âgées, c'est l'État qui doit défrayer le coût des services de garde à l'enfance, des places en centre hospitalier de longue durée ou des services de soutien à domicile. Le travail non rémunéré de femmes (et de quelques hommes) permet des économies importantes au Trésor public.

Ce ne sont pas les groupes de femmes qui opposent un travail rémunéré au travail domestique et nous ne comprenons pas pourquoi les gouvernements insistent pour faire constamment déséquilibrer la balance dans un sens ou dans l'autre. Oui, il faut des garderies et des congés parentaux pour faciliter la conciliation du travail rémunéré et le rôle parental. Oui, nous voulons que les femmes aient un accès égal au marché du travail. Mais, nous considérons que le choix de rester au foyer avec des enfants est toujours un choix valable et que les personnes qui font ce choix ont droit à une reconnaissance sociale et un soutien financier au même titre que les autres. Leur contribution à la société et les soins qu'elles accordent aux enfants ou à des personnes malades ou handicapées ont une valeur humaine et économique significative. Leur accorder des crédits de rente au RRQ est une façon concrète pour la société de reconnaître l'importance de cette contribution.

BIBLIOGRAPHIE

ASSEMBLÉE NATIONALE. 2000. *Projet de loi no 140, Loi sur l'assurance parentale*. Première session, trente-sixième législature. Et *Règlement sur l'assurance parentale*. Québec: Éditeur officiel du Québec.

ASSOCIATION DES FEMMES COLLABORATRICES (ADFC). 1983. «La réforme des Régime (sic) de pensions Et Le Statut particulier des Femmes Collaboratrices. St-Lambert.

ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (AFEAS). 1980, «Dossier d'étude» avril, document interne.

_____. 1983. «Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions (fédéral) et au Gouvernement du Québec». Rédigé par Marie-Claire Lussier. Montréal.

AFEAS, Denyse CÔTÉ, Éric GAGNON, Claude GILBERT, Nancy GUBERMAN, Francine SAILLANT, Nicole THIVIERGE et Marielle TREMBLAY. 1998. *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Ottawa: Condition féminine Canada.

CHAMBRE DES COMMUNES. 1983. *Rapport du Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions* (Rapport Frith). Ottawa.

COMMISSION ROYALE D'ENQUÊTE SUR LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA (Commission Bird). 1970. *Rapport*. Ottawa: Information Canada.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 1999. *Des nouvelles d'elles - Les femmes âgées du Québec*. Document et annexe statistique. Québec.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL (CNBES). 1999. *Profil de la pauvreté, 1997*. Ottawa: Ministre des Travaux publics et services gouvernementaux Canada.

DULUDE, Louise. 1981. *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Ottawa.

FAST, J. et M. DA PONT. 1997. «Changement touchant la continuité du travail chez les femmes», *Tendances sociales canadienne*, automne, no. 11-008-XPF au catalogue, p. 2-8.

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES DU QUÉBEC (FAFMQ). 1983. «Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions». Montréal.

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (FFQ). 1983. «Présentation de la Fédération des femmes du Québec devant le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions». Montréal.

GOUVERNEMENT DU CANADA. 1982. *De meilleures pensions pour les Canadiens*. (Livre vert) Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 1985. *Agir maintenant pour demain, Une politique québécoise de sécurité du revenu à la retraite*. Énoncé d'orientation et plan d'action. Québec: Direction générale des publications gouvernementales.

LAMOUREUX, Jocelyne, Michèle GÉLINAS et Katy TARI. 1993. *Femmes en mouvement, Trajectoires de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, AFEAS, 1966-1991*. Montréal: Boréal.

LATHE, Heather et Philip GILES. 1995. «L'expérience de travail», Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, été, no. 75-001F au catalogue, p. 18-22.

LEPAGE, Francine. 1983. *La réforme des régimes de retraite: un enjeu important pour les femmes*. Conseil du statut de la femme, Service de la recherche, Gouvernement du Québec. Québec.

LOI SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC. 1999. L.R.Q., c. R-9, dernière modification 1er octobre 1999.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL. 2000. L.R.Q., c. N-1.1, dernière modification le 30 mars 2000.

MARCHE MONDIALE DES FEMMES. 1998. *Cahier de sensibilisation et d'éducation aux revendications québécoises*. Montréal: Coalition nationale des femmes contre la pauvreté et la violence.

MINISTÈRE DES FINANCES ET MINISTÈRE DU REVENU. 1999. *Statistiques fiscales des particuliers, Année d'imposition 1997*. Édition 1999. Québec: Gouvernement du Québec.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. 1999. *Le Régime de rentes du Québec, Statistiques 1998*. Québec.

_____. 1998. *Les régimes complémentaires de retraite au Québec, Statistiques 1995*. Québec.

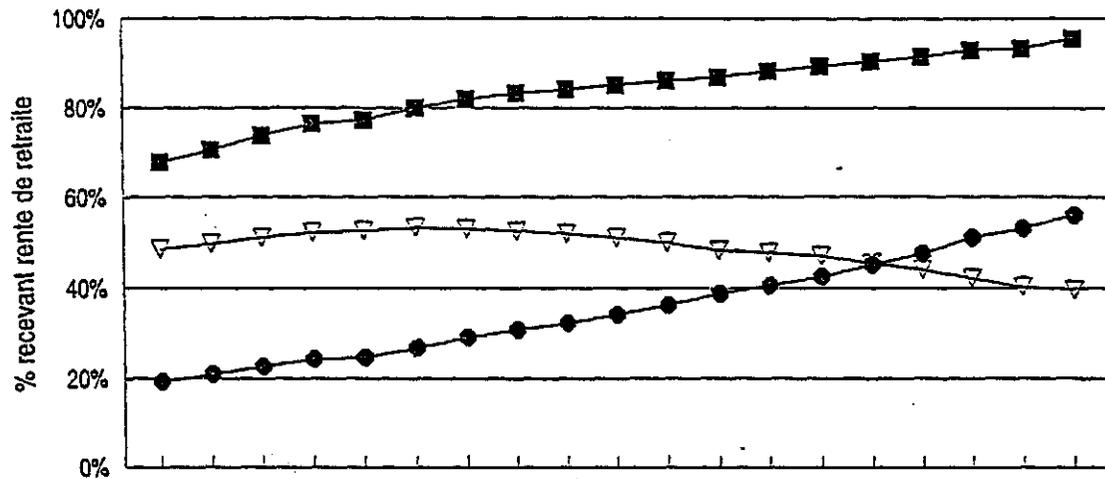
RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA. 1999. Chapitre C-8, Loi instituant au Canada un régime général de pensions de vieillesse et de prestations supplémentaires payables aux cotisants et à leur égard, à jour jusqu'au 31 août 1999.

STATISTIQUE CANADA. 1995. *Travail non rémunéré des ménages: mesure et évaluation, Études de comptabilité nationale*, no. 13-603F au catalogue, no. 3, Ottawa: Ministre de l'Industrie.

STATISTIQUE CANADA. 1996. *Moyennes annuelles de la population active 1995*, no. 71-220-XPB au catalogue, Ottawa: Ministre de l'Industrie.

GRAPHIQUE 1:

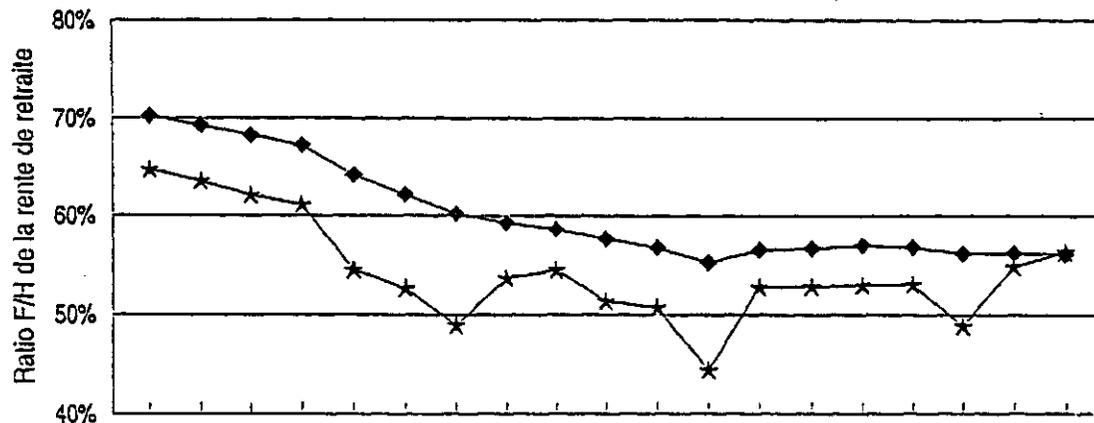
POURCENTAGE RECEVANT RENTE DE RETRAITE
SELON LE SEXE, RRQ, 1980 À 1998



Année	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
■ Hommes 65 ans +	68%	71%	74%	77%	77%	80%	82%	83%	84%	85%	86%	87%	88%	90%	91%	92%	93%	93%	96%
● Femmes 65 ans +	19%	21%	23%	24%	25%	27%	29%	31%	32%	34%	36%	39%	41%	43%	45%	48%	51%	53%	56%
▽ Écart H-F	49%	50%	51%	52%	53%	53%	53%	53%	52%	51%	50%	48%	48%	47%	45%	44%	42%	40%	40%

GRAPHIQUE 2:

RENTE DE RETRAITE MOYENNE DES FEMMES
EN % CE CELLE DES HOMMES, RRQ, 1980-1998

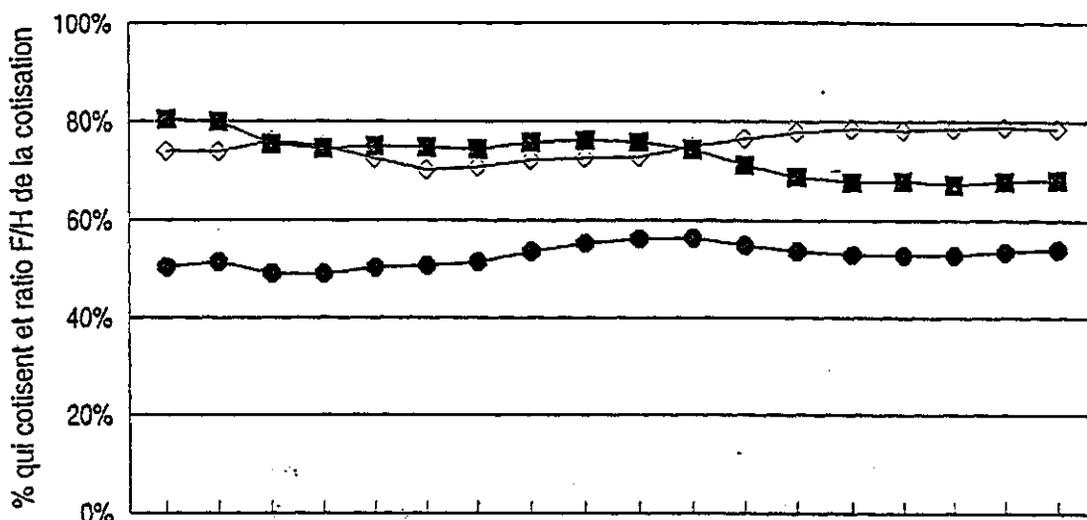


Année	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
◆ Tout bénéficiaire	70%	69%	68%	67%	64%	62%	60%	59%	59%	58%	57%	55%	57%	57%	57%	57%	56%	56%	56%
★ Nouveaux bénéfic.	65%	63%	62%	61%	55%	53%	49%	54%	55%	51%	51%	44%	53%	53%	53%	53%	49%	55%	56%

Source: Régie des rentes du Québec, 1999, Le Régime des rentes du Québec, Statistiques 1998, p. 39, 41 et 55

GRAPHIQUE 3:

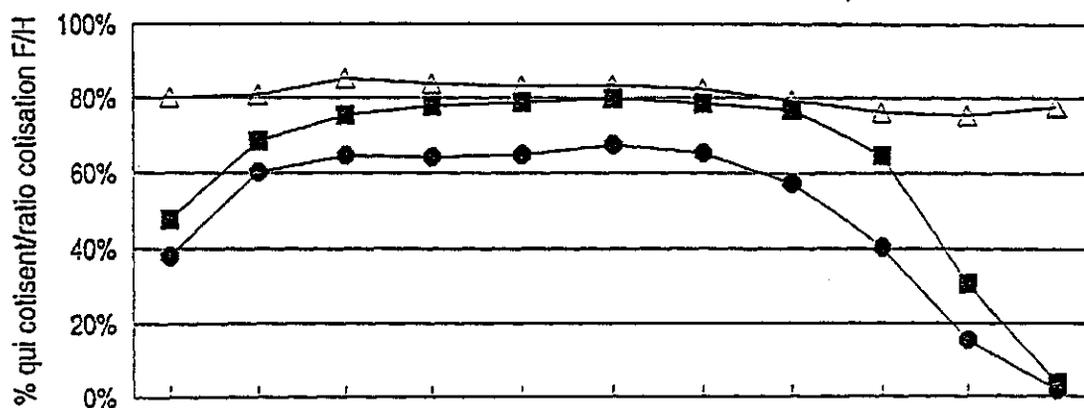
COTISANTS AU RRQ ET RATIO DES COTISATIONS MOYENNES
SELON LE SEXE, 1980-1997



Année	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
■ % H 18-69 ans	80%	80%	75%	75%	75%	75%	74%	76%	76%	76%	74%	71%	69%	68%	68%	67%	68%	68%
● % F 18-69 ans	50%	51%	49%	49%	50%	51%	51%	54%	55%	56%	56%	55%	54%	53%	53%	53%	54%	54%
◇ Cotis. F/Cotis. H	74%	74%	76%	75%	72%	70%	71%	72%	73%	73%	75%	76%	78%	78%	78%	78%	79%	79%

GRAPHIQUE 4:

COTISANTS AU RRQ SELON L'ÂGE ET LE SEXE
ET RATIO DE LA COTISATION MOYENNE F/H, 1997



Groupe d'âge	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-64
■ Hommes	47.7%	68.5%	75.4%	77.8%	78.8%	79.7%	78.4%	76.8%	64.7%	30.7%	3.6%
● Femmes	38.0%	60.2%	64.6%	64.2%	64.9%	67.4%	65.3%	57.4%	40.2%	15.5%	1.6%
△ Ratio cotis. F/H	80.1%	80.8%	85.2%	83.7%	83.1%	83.3%	82.3%	79.2%	76.1%	75.3%	77.6%

Source: Régie des rentes du Québec, 1999, Le Régime des rentes du Québec, Statistiques 1998, p. 18, 23 et 29.

Tableau 1:
Répartition des personnes selon le sexe, la situation familiale et la situation sur le marché du travail et selon le nombre d'heures hebdomadaires de travail non-rémunérées consacrées aux soins des enfants, et estimation des heures non rémunérées moyennes de soin des enfants et de travail de ménage, Canada, 1996

	Heures non rémunérées de soins des enfants							Heures non rémunérées moyennes		
	aucun	< 5	5 à 14	15 à 29	30 à 59	60 +	Total	Soins des enfants	Travail ménager	Ensemble
Hommes selon le statut familial										
15 ans et plus	65.6%	10.9%	10.9%	6.4%	3.5%	2.7%	100.0%	6.1	10.9	17.0
Vivant en famille	60.6%	12.2%	12.6%	7.3%	4.0%	3.2%	100.0%	7.0	11.3	18.3
époux/conjoints	53.5%	13.1%	15.3%	9.2%	5.0%	3.9%	100.0%	8.6	13.0	21.6
pères seuls	45.1%	10.9%	14.3%	10.8%	8.0%	11.0%	100.0%	14.5	15.5	30.0
enfants	85.5%	9.5%	3.4%	1.0%	0.3%	0.3%	100.0%	1.1	5.1	6.2
Vivant hors famille	87.3%	5.2%	3.6%	2.0%	1.3%	0.6%	100.0%	1.9	9.2	11.0
Femmes selon le statut familial										
15 ans et plus	57.6%	8.7%	9.6%	7.2%	6.8%	10.1%	100.0%	12.1	21.0	33.1
Vivant en famille	50.7%	9.2%	11.0%	8.6%	8.2%	12.4%	100.0%	14.6	22.8	37.4
épouses/conjointe	47.1%	8.4%	11.8%	9.7%	9.4%	13.6%	100.0%	16.2	26.2	42.4
mères seuls	32.4%	8.3%	13.6%	11.6%	11.9%	22.2%	100.0%	23.3	25.2	48.5
enfants	76.9%	13.0%	5.8%	2.0%	1.0%	1.4%	100.0%	2.7	6.8	9.5
Vivant hors famille	85.2%	6.7%	4.2%	1.8%	1.1%	0.9%	100.0%	2.1	13.8	15.9
Hommes avec enfants à la maison										
Total	30.3%	17.4%	23.1%	14.5%	8.1%	6.6%	100.0%	13.7	13.0	26.7
en emploi	26.7%	18.6%	25.0%	15.5%	8.2%	5.9%	100.0%	13.8	12.2	26.0
en chômage	26.0%	13.4%	19.2%	14.4%	11.6%	15.3%	100.0%	20.2	19.3	39.5
inactifs	57.6%	11.6%	12.0%	7.4%	5.0%	6.5%	100.0%	9.4	15.3	24.7
Femmes avec enfants à la maison										
Total	24.4%	8.9%	15.7%	14.2%	14.4%	22.4%	100.0%	25.3	28.2	53.5
en emploi	22.0%	10.2%	18.2%	16.3%	15.3%	18.1%	100.0%	23.8	24.9	48.7
en chômage	17.0%	6.7%	13.3%	13.1%	15.2%	34.7%	100.0%	32.8	34.2	67.0
inactives	31.0%	6.8%	11.1%	10.3%	12.4%	28.4%	100.0%	26.8	33.6	60.4

Source: Statistique Canada, no. 93F0027XDB96014 et 96015, p. 2 et 3 de chaque document. Les données proviennent du recensement de 1996, Données - échantillon (20%).

Note: les heures moyennes ont été estimées en assignant la valeur moyenne de chaque intervalle d'heures. Pour la catégorie, «60 ou plus», une valeur de 62 heures a été assignée.

Tableau 2:
Certaines données sur la situation sur le marché du travail de la population
âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, la situation familiale,
la présence et l'âge des enfants, Canada, 1995

Situation familiale selon le sexe	Taux d'activité	Taux de chômage	Rapport emploi-population	% des emplois à temps partiel ^d	% de la population avec emploi temps plein
Femmes					
15 ans et plus	57,4%	9,2%	52,1%	28,2%	37 %
Épouses/conjointes	61,8%	7,6%	57,6%	26,3%	42 %
enfant le plus jeune < 3 ans	64,9%	8,5%	59,4%	30,9%	41 %
enfant le plus jeune 3-5 ans	70,7%	9,1%	64,3%	33,6%	43 %
enfant le plus jeune 6-15 ans	77,7%	7,8%	71,7%	28,9%	51 %
sans enfant < 16 ans - épouse <55	78,5%	7,0%	73,0%	19,4%	59 %
sans enfant < 16 ans - épouse 55+	20,1%	6,8%	18,8%	39,3%	11 %
Mères monoparentales	57,1%	15,0%	48,5%	20,2%	39 %
enfant le plus jeune < 3 ans	38,9%	27,1%	28,4%	29,0%	20 %
enfant le plus jeune 3-5 ans	54,5%	23,7%	41,6%	26,0%	31 %
enfant le plus jeune 6-15 ans	72,8%	16,4%	60,8%	21,5%	48 %
sans enfant < 16 ans - femme <55	79,8%	9,8%	72,0%	14,2%	62 %
sans enfant < 16 ans - femme 55+	21,2%	7,6%	19,6%	25,6%	15 %
Autres membres d'une famille ^a	55,0%	13,1%	47,9%	n.d.	n.d.
Personnes seules - 15 à 54 ans	81,6%	8,7%	74,5%	n.d.	n.d.
Personnes seules - 55 ans +	10,9%	8,7%	9,9%	n.d.	n.d.
Hommes					
15 ans et plus	72,5%	9,8%	65,4%	10,6%	58 %
Chefs/époux/conjoints ^b	75,8%	7,0%	70,6%	n.d.	66% ^e
Pères monoparentaux ^c	71,8%	14,3%	61,5%	8,8%	56 %
avec enfant < 16 ans	82,7%	15,7%	69,7%	7,7%	64 %
sans enfant < 16 ans	67,4%	13,6%	58,2%	9,3%	53 %
Autres membres d'une famille ^a	63,9%	17,1%	53,0%	n.d.	n.d.
Personnes seules - 15 à 54 ans	84,7%	13,1%	73,6%	n.d.	n.d.
Personnes seules - 55 ans +	22,6%	11,8%	19,9%	n.d.	n.d.

Source du tableau 2:

Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active 1995*, no. 71-220-XPB au catalogue, Ottawa: Ministre de l'industrie, 1996, tableaux 7, 8, 18 et 19.

Notes au tableau 2:

- a) Ici il s'agit de «familles économiques». Les «autres membres d'une famille» sont principalement des enfants célibataires mais peuvent être d'autres personnes apparentées par le sang, l'alliance ou l'adoption au chef de famille ou à son conjoint et résidant dans le même logement. Dans le tableau 1, il s'agit des «familles de recensement», c'est-à-dire les parents et leurs enfants célibataires vivant avec eux.
- b) La catégorie «époux/conjoints/chefs» comprend également les pères monoparentaux, alors que chez les femmes, les données permettent de distinguer les femmes avec conjoint («épouses/conjointes») des mères monoparentales. Statistique Canada ne publie pas régulièrement des données sur la situation sur le marché du travail des hommes selon la présence ou l'âge des enfants.
- c) Il y a trop peu de familles monoparentales ayant un homme comme chef pour distinguer plus finement la situation sur le marché du travail selon l'âge des enfants ou selon l'âge du père.
- d) Statistique Canada ne publie pas de données sur le travail à temps partiel selon la situation familiale sauf pour les femmes épouses/conjointes ou cheffes de famille ainsi que les hommes monoparentaux. Chez les hommes, 53,5% des personnes travaillant à temps partiel ont entre 15 et 24 ans (taux de 39,3%) et le principal motif invoqué est le fait d'aller à l'école. Chez les hommes âgés de 25 ans et plus, seulement 5,8% travaillent à temps partiel. Chez les femmes âgées de 15 à 24 ans, 51,0% travaillent à temps partiel alors que c'est le cas de 22,6% des femmes âgées de 25 à 44 ans et de 26,1% de celles âgées de 45 ans ou plus.
- e) Nous avons calculé ce taux en supposant que 6% des chefs/époux/conjoints travaillent à temps partiel, soit le pourcentage que l'on retrouve chez les hommes de 25 ans et plus.

n.d. = non disponible

**TABLEAU 3:
SOURCES DES REVENUS DES PERSONNES ÂGÉES DE 65 ANS ET PLUS,
SELON LE SEXE, QUÉBEC, 1997**

Source du revenu	Femmes		Hommes	
	Montant moyen ^b	% qui reçoit	Montant moyen ^b	% qui reçoit
PSV	4 562 \$	98,5%	4 488 \$	98,1%
SRG	2 012 \$	55,5%	1 166 \$	44,7 %
RRQ/RPC	2 983 \$	76,5%	5 320 \$	94,3%
Total public	9 557 \$		10 974 \$	
Rentes/prest. viagères	2 113 \$	29,3%	5 723 \$	51,7%
REER, FERR, RPDB	1 007 \$	18,9%	1 767 \$	27,1%
Sous-total	3 120 \$		7 490 \$	
Revenus de placement	3 780 \$	n.d.	4 684 \$	n.d.
REVENU TOTAL^a	17 158 \$		25 816 \$	

Notes: a) Ce revenu total ne représente pas la somme des sous-catégories présentées ici, parce que d'autres sources de revenus, tels les gains de travail ou des revenus d'entreprise, ne sont pas détaillées ici.

b) Le montant moyen s'applique à l'ensemble des contribuables et non pas aux seules personnes qui reçoivent des revenus de cette source.

Définitions:

PSV = Pension de sécurité de vieillesse, régime fédéral quasi universel

SRG = Supplément de revenu garanti, régime fédéral ciblé vers les pauvres de 65 ans et plus

RPC/RRQ = Régimes de pension du Canada et Régime de rentes du Québec

Rentes/prest. viagères = Prestations des régimes complémentaires de rentes

REER, FERR, RPDB = Revenus retirés d'un Régime enregistré d'épargne retraite, d'un Fonds enregistré de revenu de retraite, ou d'un régime de participation différée aux bénéfices

Revenus de placement = la somme des revenus tirés de dividendes ou d'intérêts de source canadienne, de location, des gains en capital imposables et d'«autres revenus».

Source: Ministère des Finances et ministère du Revenu. 1999. *Statistique fiscales des particuliers, Année d'imposition 1997*, Édition 1999. Québec: Gouvernement du Québec, tableau 3, p. 77.

ANNEXE 1

L'EXCLUSION VERSUS L'INCLUSION, C'EST QUOI LA DIFFÉRENCE?

La mesure d'exclusion et son effet sur la rente à la retraite

Actuellement, tel qu'expliqué dans la section 2.1, le RRQ et le RPC font exclure de la période cotisable les années où une femme (exceptionnellement un homme) a reçu une allocation familiale (ou plus récemment une prestation fiscale pour enfant ou qui y aurait été admissible, n'eut été un revenu familial trop élevé) pour un enfant de moins de sept ans. Comment cette mesure fonctionne-t-elle?

Pour le comprendre, il faut comprendre comment on calcule la rente de retraite. Voici une explication simplifiée. La période cotisable d'une personne commence soit le 1^{er} janvier 1966 soit le mois suivant son 18^e anniversaire (le plus tard des deux). Elle se termine au moment où la personne demande sa rente de retraite (au plus tôt à son 60^e anniversaire et au plus tard à son 70^e anniversaire).

Pour chacune des années de cette période cotisable, on inscrit un chiffre qui représente les gains assurables de la personne en pourcentage du maximum des gains assurables (MGA) de l'année. Ce mécanisme permet de tenir compte automatiquement des hausses du salaire industriel moyen suite à des gains de productivité et à l'inflation. Ainsi en 1970, le MGA était de 5 300\$. La personne qui gagnait 5 000\$ se voyait créditer 94%, ce qui est équivalent à 35 344\$ en 2000 quand le MGA est de 37 600\$.

Lorsque la personne demande sa rente, on élimine d'abord les mois pour lesquels elle recevait une rente d'invalidité. On élimine ensuite les mois pour lesquels la personne recevait une allocation familiale pour un enfant de moins de sept ans si ces mois sont inférieurs à la moyenne des autres mois. C'est cette mesure qui s'appelle «l'exclusion». Ensuite, on enlève le 15% des mois les plus faibles (en autant qu'il reste encore au moins 120 mois - 10 années). On calcule ensuite le pourcentage moyen et on le multiplie par la rente maximum de l'année pour obtenir la rente de retraite de la personne.¹³

L'exemple de Cécile: exclusion et inclusion

Prenons l'exemple de Cécile qui prend sa retraite en l'an 2000 à 65 ans (on travaillera avec des années au lieu des mois). En 1966, elle avait 31 ans et donc sa période cotisable commence en 1966. À cette date, elle avait déjà un enfant de 5 ans et un de 2 ans et elle a donné naissance à un troisième en 1967. Donc, jusqu'en 1973, elle avait un enfant de moins de sept ans à la maison. Quand elle

¹³ Si la personne prend sa retraite avant sa 65^e anniversaire, la rente est réduite de 0,5% pour chaque mois (6% par année) qui reste à écouler avant cette date. Si elle le prend après, on ajoute 0,5% pour chaque mois qui a suivi le 65^e anniversaire. Ici, nous ne tiendrons pas compte de cet ajustement actuariel.

prend sa retraite, son dossier à l'air de ceci:

1966 à 1977 (12 ans) (au foyer)	0 %
1978 à 1987 (10 ans) (travail à temps partiel)	20 %
1988 à 1997 (10 ans) (travail à temps plein)	45 %
1998 et 1999 (2 ans) (travail à temps partiel)	30 %
Moyenne (34 ans)	20,9%

Conformément à la mesure d'exclusion, elle peut exclure les années 1966 à 1973 (8 ans), ce qui fait augmenter sa moyenne à 27,3%. Sur les 26 ans qui restent, elle peut exclure les 15% les plus faibles, soit 4 ans. Donc, on enlève les années 1974 à 1977, où elle a aussi des pourcentages «0», ce qui fait augmenter la moyenne à 32,3%. On multiplie ce chiffre par 762,92 \$ ou la rente de retraite maximum en l'an 2000. La rente de Cécile sera alors de 246\$ par mois (2 957\$ par année).

Si, le Québec (et le Canada, peut-on espérer) adoptait la mesure «d'inclusion», les 8 années que Cécile a passé au foyer avec des enfants de moins de 7 ans seraient inscrites avec un taux de 50%. Sa moyenne, avant l'exclusion des années les plus faibles, serait alors de 32,6%. Comme elle a maintenant 34 ans dans la période comptabilisée, elle peut faire exclure 5 années, donc une année à 20%, en plus des 4 années à 0%. Donc sa moyenne remonte à 38,3% et sa rente mensuelle à 292\$ (3 504\$ par année).

Pour beaucoup de femmes, la mesure d'exclusion demeurera plus avantageuse

Il est évidente que si les gains de travail moyens de Cécile étaient supérieurs à 50% lorsqu'elle retourne sur le marché du travail, la mesure d'exclusion serait plus avantageuse que l'inclusion pour elle. Donc, si on adopte la mesure d'inclusion, il faudrait garder la mesure d'exclusion. On peut s'attendre à ce que la plupart des jeunes femmes arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants pour une période plus courte que Cécile et que leurs gains de travail soient plus élevés que ceux des générations plus âgées. Donc, il est probable que la mesure d'inclusion touchera une minorité de femmes, ce qui réduira son coût d'autant.

Accorder des crédits pour des femmes qui ont des jeunes enfants et qui sont aussi sur le marché du travail

À la section 5.1, on explique trois façons d'accorder des crédits aux femmes qui ont des jeunes enfants, mais qui sont aussi sur le marché du travail.

Cas 1: On accorde des crédits de 50% qui s'ajoutent au pourcentage que la femme a déjà accumulé par son travail, jusqu'à concurrence de 100% du MGA. Donc, si Marie-Louise a gagné 20% du MGA, on inscrira 70% à son dossier. Si Nadine a gagné 60%, on inscrira 100% (et non pas 110%).

Cas 2: Les femmes se font rembourser la valeur des cotisations que le gouvernement contribue pour elles à condition de se faire inscrire au moins 50% comme crédits de rentes. Donc, Marie-Louise se verra rembourser l'ensemble de sa cotisation soit 20% du maximum ou 266\$ (ou le double si l'on rembourse également la part de l'employeur).

Nadine se verra inscrire 60% à titre de crédits de rente, et se fera rembourser 50% de la cotisation maximum, soit 665\$ (1 330\$ si on rembourse également la part de l'employeur).

Cas 3: On crédite un minimum de 50% à toutes les femmes ayant des enfants de moins de 7 ans, mais on ne verse rien pour celles dont les gains sont déjà de 50% ou plus du MGA. Ainsi, Marie-Louise aura des crédits de 50% et Nadine de 60%.

Les pères des enfants bénéficieront aussi de la mesure d'inclusion

Dans l'exemple donné ci-haut, Cécile a été mariée avec Pierre pendant toute la période de 1966 à 2000. Le moyen des gains admissibles de Pierre pendant cette période a été de 65%.

Si, Cécile et Pierre divorcent juste avant que Cécile prenne sa retraite, on partage les crédits tels quels sans faire les exclusions de certaines années. Puisque la moyenne non ajustée de Cécile est de 20,9%, chacun aurait des crédits de 43,0%. Par la suite, les exclusions feront augmenter la moyenne, mais, essentiellement ce que Cécile gagne, Pierre le perd.

Dans le cas de l'inclusion, la moyenne non ajustée de Cécile serait de 32,6% et chacun aura droit à 48,8% avant les ajustements. Donc, en cas de divorce, Pierre bénéficierait de cette mesure autant que Cécile.

Regardons maintenant les rentes de conjoint survivant. La rente de Pierre sera de 496\$ par mois ou 5 951\$ par année, alors que celle de Cécile avec la mesure d'exclusion est de 2 957\$. Si Pierre décède en premier, Cécile aura droit à une rente combinée égale à 60% de la somme des deux ou 5 345\$. Si c'est Pierre qui devient veuf, il aura droit à sa propre rente plus 37,5% de celle de Cécile (voir l'argument 3 de la section 4 pour une explication de ces mécanismes) soit 7 060\$.

Si l'on adoptait la mesure d'inclusion, la rente de Cécile serait de 3 504\$, suffisamment élevée pour qu'elle ait intérêt à choisir la deuxième option soit 100% de sa propre rente et 37,5% de celle de Pierre. Elle aura donc droit à 5 736\$. De son côté, Pierre aura droit à 7 265\$. Donc, dans ce cas aussi, Pierre bénéficie de la mesure d'inclusion puisqu'il a, lui aussi, contribué aux soins aux enfants et à leurs besoins matériels.

ANNEXE 2

L'ADMISSIBILITÉ À UNE RENTE D'INVALIDITÉ ET L'EFFET D'UNE MESURE D'INCLUSION DES ANNÉES AU FOYER AVEC UN JEUNE ENFANT

Les prestations d'invalidité comprennent la rente d'invalidité et la rente d'enfant d'une personne invalide. Est admissible à une rente d'invalidité une personne de moins de 65 ans qui ne peut plus exercer un «occupation véritablement rémunératrice» c'est-à-dire un emploi qui procurerait au moins le même revenu annuel que la rente d'invalidité maximum, soit 11 009\$ en l'an 2000. De plus, la personne doit avoir cotisé au RRQ au moins deux années sur les dernières trois (ou deux années tout court si sa période cotisable n'est que de deux ans) ou cinq des dix dernières années ou la moitié de sa période cotisable (au moins deux ans) (RRQ, 1999, p. 80).

Il existe déjà une mesure d'«exclusion» pour une personne au foyer avec un jeune enfant parce que les années où ses gains sont inférieurs à l'exemption pour l'année (3 500\$ depuis 1996) ne sont pas comptées dans la période cotisable. De plus, l'article 107.1 de la *Loi sur le régime des rentes du Québec* prévoit que si la personne au foyer n'est pas admissible selon les règles générales, on fait un calcul en tenant compte des mois au lieu des années.

Par exemple, Jacinthe a 35 ans. Mère de trois enfants, son plus jeune a 4 ans et elle a quitté le marché du travail depuis 10 ans, après avoir travaillé et contribué au RRQ pendant 5 ans. Elle contracte une maladie qui la rend invalide pour le restant de sa vie et son invalidité est reconnue par la Régie. Alors, en vertu des règles générales, sa période cotisable serait de 17 ans (de l'âge de 18 ans à 35 ans), mais elle a cotisé seulement 5 ans, ce qui n'est pas la moitié de la période cotisable et, de plus, ces cinq années ne tombent pas dans les dernières dix années.

Cependant, parce qu'au cours des 10 dernières années, elle a reçu une allocation familiale pour un enfant de moins de 7 ans et que ses gains sont inférieurs au montant de l'exemption, toutes les 10 années sont exclues de la période cotisable. Elle a donc cotisé 5 ans sur une période cotisable de 7 ans et elle est admissible. La rente est égale à 345.21 \$ par mois plus 75% de sa rente de retraite. Si pendant les 5 années elle a cotisé à un niveau de 40% du MGA, elle aura droit à une rente d'invalidité d'environ 509 \$ par mois (6 104 \$ par année). De plus, ses enfants auront droit à des rentes d'enfant de personne invalide de 55,27 \$ par mois (663 \$ par année).

Par contre, prenons le cas de Renée qui est dans la même situation que Jacinthe, mais qui, avant la naissance de sa première enfant, était étudiante et n'avait travaillé que trois ans. Elle n'est pas admissible à une rente d'invalidité parce qu'elle n'a pas travaillé la moitié de sa période cotisable de 7 ans. Avec la mesure «d'inclusion», Renée deviendrait admissible parce que pendant les 10 années où elle est au foyer avec des enfants de moins de sept ans, on lui inscrirait des crédits basés sur 50% du MGA. Sur les 17 années de la période cotisable, elle aurait des crédits pour 13 années. Sa rente serait de 591\$ par mois (7 088\$ par année).

Jacinthe bénéficierait également d'une mesure d'inclusion parce que sa rente serait alors de 7 469\$ par année ou plus de 1 000\$ de plus qu'avec la mesure d'exclusion..

SECTION VI

LA CONCILIATION ÉTUDES-MATERNITÉ

Études de doctorat et maternité peuvent faire bon ménage

L'Université de Montréal a mis sur pied un programme de bourses d'excellence destinées aux étudiantes au doctorat en congé de maternité. Cinq bourses de 3000 \$ sont ainsi offertes chaque année, une bourse valant pour la durée d'un trimestre. L'Université de Montréal est la première université au Canada à offrir de telles bourses.

interrompent leur doctorat pour cette raison continuent en partie leurs travaux à la maison, ne serait-ce que sous forme de lectures, de réflexion ou d'écriture. Par contre, elles n'ont aucun revenu pendant cette période. Une situation financière difficile est d'ailleurs la principale cause d'abandon des études aux cycles supérieurs.»

Andrée Labrie, coordonnatrice du Comité permanent sur le statut de la femme, un sondage maison indique qu'une dizaine d'étudiantes par année interrompent leurs études aux cycles supérieurs pour raison de maternité.

«Le fait de terminer son doctorat est quelque chose de merveilleux, tout comme le fait de mettre un enfant au monde, poursuit Robert Cléroux. Il serait dommage que l'un rende l'autre impossible. Mais il s'agit bien de bourses de persévérance et non du financement d'un congé de maternité, tient-il à préciser. Les boursières doivent d'ailleurs présenter un rapport d'activités à leur retour aux études.»

Et les pères? «Il y a trop peu de bourses pour se permettre de les étendre aux hommes, répond M. Cléroux. Il s'agit d'une forme de discrimination positive qui vise à favoriser les femmes, lesquelles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes au doctorat. Le programme est par ailleurs expérimental.»

Outre le critère de la maternité, les bourses sont octroyées selon les mêmes critères que les autres bourses d'excellence, soit à la lumière des résultats du baccalauréat et de la maîtrise, des publications et des recommandations des directeurs de thèses. ■



Grâce aux bourses de persévérance, on espère que le fait de mettre un enfant au monde n'empêchera plus les étudiantes de terminer leur doctorat.

«Le but de ce programme est de pallier le manque à gagner des étudiantes qui doivent interrompre momentanément leurs études pour une maternité et de les encourager à poursuivre leur doctorat», explique Robert Cléroux, qui a été l'un des responsables de cette initiative à titre de doyen de la Faculté des études supérieures. «Généralement, celles qui

Contre le décrochage

Le salaire moyen d'une étudiante ou d'un étudiant boursier aux cycles supérieurs est de 12 000 \$ par année! Celui d'un étudiant non boursier se situe autour de 10 000 \$ et la durée d'un doctorat est de cinq ans... Au Québec, le taux de décrochage au doctorat est de 37,4 % pour les hommes et de 38,5 % pour les femmes. Selon

SOURCE INCONNUE

Les étudiants-chercheurs veulent améliorer leur condition

PASCALE BRETON

SALAIRE ANNUEL de 10 000 \$, sans possibilité d'assurance-chômage ou d'assurance-parentale, des années de travail précaire et des semaines de 60 heures passées en laboratoire ; le portrait que les chercheurs-étudiants dressent de leur condition n'est pas rose.

Un comité formé d'une dizaine d'entre eux, issus de l'Université de Montréal, a dévoilé hier une recherche sur les enjeux et les perspectives en santé dans laquelle neuf recommandations sont faites pour améliorer la recherche au Québec.

« Voilà plusieurs années que nous réfléchissons à la problématique. En 1996, nous avons connu le plus grand creux dans le financement de la recherche et depuis, le corps professoral ne cesse de diminuer. Nous voulons créer un débat sur la question », a déclaré Joël Monzée, président sortant de l'Association des étudiants aux grades supérieurs de la faculté de médecine (AEGSFM).

La reconnaissance du travail accompli et une qualité de vie décente sont au cœur des préoccupations. Le comité exige une valorisation de l'apport des cher-

cheurs-étudiants, qui effectuent près des deux tiers des recherches réalisées dans les universités et les hôpitaux, tout en augmentant leur qualité de vie parce que 75 % d'entre eux vivent sous le seuil de la pauvreté et ne peuvent espérer de meilleures conditions avant l'âge de 35 ans. La plupart doivent même participer à des concours pour hausser leurs revenus.

L'amélioration de la formation universitaire, l'augmentation de la formation en recherche pour les médecins, la reconnaissance de la double réalité de ces étudiants qui sont aussi chercheurs, un meilleur financement, la création d'instituts de recherche, le développement d'un partenariat entre les entreprises et les universités ainsi que la sensibilisation du public à l'importance de la recherche complètent cet ensemble de recommandations.

Le comité les a soumises au ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie, Jean Rochon, dans le cadre de l'élaboration de sa politique scientifique dévoilée vendredi dernier. Dans son rapport, le ministre reconnaît d'ailleurs que le nombre de postes de professeurs à plein temps est passé de 9050 en 1994-95 à 8005 l'an dernier. Il s'est engagé à bonifier le programme pour l'embauche de

professeurs en plus d'augmenter les crédits pour les nouveaux chercheurs.

« Le ministre Rochon a paru sensible à nos demandes, il reste maintenant à voir ce qui sera fait. Si les crédits nécessaires ne viennent pas, ça ne sert à rien », a indiqué Joël Monzée.

La situation des jeunes femmes est également inquiétante. Pour fonder une famille, elles sont plus nombreuses à décrocher après la maîtrise alors que la plupart des entreprises exigent maintenant un post-doctorat pour la recherche. « Les filles constituent 60 % des étudiants à la maîtrise, mais seulement que 40 % une fois au doctorat. Le chiffre baisse encore à 30 % pour le post-doctorat et il y a environ 15 % des professeurs engagés qui sont des femmes », a expliqué Charlène Bélanger, déléguée aux études supérieures pour l'Association des étudiants aux grades supérieurs du département de biochimie, en alléguant que la situation serait différente si l'aide parentale était disponible.

Le comité de travail entend poursuivre sa lutte en contactant aussi les ministères du Revenu, de l'Éducation et de la Santé et des Services sociaux pour tenter de sensibiliser les responsables aux besoins des chercheurs-étudiants.

La Presse 28 juv. 2001

Quel avenir pour les femmes en recherche dans le milieu universitaire ?

Charlène Bélanger, chercheure-étudiante au doctorat en biochimie, AEGSDB.
Séverine Descombes, chercheure-étudiante au doctorat en sciences neurologiques, AEGSFM.
Nancy Gélinas, chercheure-étudiante au doctorat en pathologie et biologie cellulaire, AEGSFM.
Karine Lévesque, chercheure-étudiante au doctorat en microbiologie-immunologie, AEGSFM.
Marie-Michèle Mantha, chercheure-étudiante à la maîtrise en sciences biomédicales, AEGSFM.
Association des étudiants aux grades supérieurs de la Faculté de médecine (AEGSFM) et
Association des étudiants aux grades supérieurs du Département de biochimie (AEGSDB),
Université de Montréal.

Lettre ouverte

à Monsieur Jean Rochon, ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie et
à Monsieur François Legault, ministre de l'Éducation et de la jeunesse.

Nous sommes cinq étudiantes aux cycles supérieurs de la Faculté de Médecine de l'Université de Montréal, qui avons participé activement, à travers notre association, aux consultations publiques sur la politique scientifique québécoise tenues par le ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MRST) durant l'été 2000¹. La Marche mondiale des femmes rappelle que de nombreuses femmes subissent encore des discriminations conséquentes de leur identité de femme. Moins médiatisée, la situation particulière des femmes et des jeunes parents dans le monde de la recherche universitaire en santé mérite une attention particulière.

En choisissant une carrière en recherche dans le domaine de la santé, les jeunes hommes et femmes entreprennent un long parcours académique jusqu'au poste de chercheur. À la suite d'un baccalauréat, d'une maîtrise et d'un doctorat (d'une durée totale de 8 à 11 ans), les chercheurs-étudiants² sont encouragés à s'exiler pour un stage post-doctoral (d'une durée de 2 à 3 ans) avant de revenir au Québec, dans l'espoir de trouver un poste de chercheur dans les universités, les centres hospitaliers affiliés ou les entreprises privées. Durant ces années de formation, nous participons activement à la recherche universitaire, publions nos travaux dans les revues spécialisées, et représentons notre université lors de congrès internationaux, contribuant ainsi à la renommée mondiale de la recherche québécoise en santé. Vue l'importance de notre tâche, nous dénonçons le fait qu'encore 75 % d'entre nous, hommes et femmes, vivons sous le seuil de pauvreté³, et n'ayons pas droit aux divers programmes sociaux offerts au Québec.

Les chercheurs-étudiants qui choisissent de poursuivre leurs études afin de devenir chercheur en milieu universitaire ou hospitalier font face à une vive concurrence et à des conditions de travail peu intéressantes. Leur salaire étant obtenu par concours auprès d'organismes subventionnaires, et n'étant garanti que pour une période maximale de deux à trois ans, les chercheurs-étudiants se trouvent constamment en situation d'instabilité socio-économique. Malheureusement, les chercheurs en début de carrière vivent toujours cette instabilité, et plus fortement jusqu'à ce qu'ils atteignent, en moyenne, 40 ans.

Pour les jeunes hommes et femmes qui désirent avoir des enfants, la conciliation avec la carrière en recherche est particulièrement difficile. Il n'est pas aisé pour eux de fonder une famille durant les études doctorales ou post-doctorales à l'étranger, ni d'attendre une certaine stabilité d'emploi, puisque ceci les mènerait à accueillir leur premier enfant à la fin de la trentaine ou à la quarantaine! En réalité, la majorité des jeunes femmes considèrent la réussite familiale au même titre que la réussite professionnelle; elles décrochent donc en plus grand nombre du système universitaire, découragées par l'instabilité financière, l'absence d'assurance collective et de programme d'aide aux jeunes parents, ainsi que par une vieille mentalité universitaire qui valorise peu la famille. À titre indicatif, dans les programmes de recherche en santé à l'Université de Montréal, les femmes représentent 60 % des étudiants de maîtrise et 40 % des étudiants au doctorat⁴. Ces proportions dégringolent lorsque l'on observe leur présence dans le corps professoral : environ le cinquième sont des femmes.

En plus de soulever la problématique familiale, il nous semble important de sensibiliser la communauté scientifique aux conditions qui pourraient être discriminatoires pour les jeunes femmes en recherche. D'une part, il nous apparaît important de vérifier que les comités (majoritairement composés d'hommes) chargés d'évaluer les dossiers académiques en vue du recrutement dans la communauté universitaire, de la reconnaissance de qualifications, ou d'octroi de subventions reconnaissent à leur juste valeur la compétence et l'investissement des femmes dans leur profession. D'autre part, une étude menée par le ministère de l'Éducation nationale français (MENF)⁵ concluait que les femmes s'investissent davantage que les hommes dans les tâches d'enseignement, ce qui est peu valorisé dans les dossiers d'évolution de carrière. Afin d'améliorer la situation des femmes dans le secteur de la recherche en santé, le MENF a proposé différentes mesures auxquelles nous adhérons. Parmi celles-ci, notons : une évaluation plus équitable des trois tâches universitaires (enseignement, recherche et administration); une vérification du jugement par les pairs dans les dossiers de candidatures afin qu'il ne comporte aucun biais; et une représentation équitable des femmes dans les instances qui effectuent les recrutements et gèrent les carrières des professeurs-chercheurs.

Enfin, nous souhaitons que le gouvernement du Québec réalise l'importance d'améliorer le contexte de la recherche en santé et qu'au-delà de ses réflexions et consultations, il agisse en faveur d'une évaluation, d'un financement, et d'une représentation plus équitable des femmes chercheuses dans le milieu académique; de l'accessibilité des jeunes parents à un programme d'aide parentale; et d'une stabilisation de la situation socio-économique des chercheurs-étudiants et des jeunes chercheurs (une reconnaissance du statut de salarié leur permettrait de profiter des protections sociales traditionnelles). Sans demander de traitement de faveur, nous, chercheuses en devenir, souhaitons par ces revendications améliorer les conditions de travail non seulement des femmes et des jeunes parents en recherche, mais également de tous les étudiants qui consacrent leur temps à la recherche en santé au Québec.

-
1. Mémoire présenté en consultations publiques par l'AEGSFM, l'AEGSDB et Force Jeunesse. Recherche en Santé: Enjeux et Perspectives, septembre 2000 (www.aegsfm.umontreal.ca).
 2. Chercheur-étudiant: jeune chercheur en formation, inscrit aux études supérieures de deuxième ou troisième cycle ou en stage post-doctoral; il est dirigé par un directeur de recherche qui assure une supervision de ses travaux.
 3. Statistiques Canada, Seuil de faible revenu après impôt 1986-1992, catalogue 13F0019XPB, 1997.
 4. Statistiques de l'Université de Montréal, étudiants inscrits en 1999-2000.
 5. Ministère de l'Éducation nationale français: Les enseignants-chercheurs à l'université: la place des femmes, Résumé du rapport du Ministère de l'Éducation nationale de la France, 2000.

La Sentinelle

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec et la Commission des droits de la personne soufflent leurs 25 bougies.

En un quart de siècle, cette sentinelle a aidé les femmes à faire du chemin sur la longue route menant à l'égalité. Bilan.

Julie Desrosiers se bat depuis presque deux ans contre le ministère de l'Éducation. Elle le fait au nom de toutes les jeunes femmes qui, comme elle, arrêtent momentanément d'étudier pour donner la vie.

À l'automne 1997, elle s'est prévalu d'une politique de l'Université McGill qui lui permettait de suspendre la rédaction de sa thèse de maîtrise en droit. Un arrêt légitime de huit mois pour donner naissance à son fils. Alors qu'elle s'apprêtait à reprendre le collier, elle a eu la mauvaise surprise de recevoir une demande de remboursement de sa caisse populaire. Le ministère de l'Éducation ayant jugé qu'elle avait abandonné ses études depuis plus de six mois, son banquier exigeait donc qu'elle commence à rembourser son prêt.

« Il est clair que le Ministère interprète le règlement d'une façon discriminatoire. » De fait, Julie n'avait ni terminé ni abandonné ses études; elle les avait plutôt mises sur la glace en raison de sa grossesse. Elle a refusé de rembourser ce qu'on lui réclamait et, après d'infructueuses démarches pour faire entendre raison aux représentants du Ministère, elle a adressé une plainte à la Commission des droits de la personne. Le Ministère n'ayant pas donné suite à l'offre de médiation de la Commission, la cause est maintenant entre les mains du Tribunal des droits de la personne.

C'est la première fois que le ministère de l'Éducation se fait rappeler à l'ordre pour

une raison semblable. La jeune femme, recherchiste à la Cour d'appel depuis la fin de ses études, tient à souligner l'importance d'un organisme comme la Commission et surtout celle de la gratuité pour pouvoir y accéder. « Sans la Commission, je n'aurais pas eu les moyens de m'engager dans une poursuite et de faire valoir mes droits. »

L'histoire de Julie Desrosiers montre bien que la Charte des droits et libertés de la personne, adoptée le 27 juin 1975, n'a rien perdu de son utilité 25 ans plus tard. « Avec la durée des études qui s'allonge, de nombreuses femmes se trouvent dans ma situation », précise l'étudiante de 32 ans, dont le petit Léonard est le deuxième enfant.

LA VIGIE

« De nouveaux droits sont sans cesse brimés », affirme Lucie Lemonde, présidente de la Ligue des droits et libertés. Elle considère comme primordial le fait d'être alerte et de continuer de mettre la Charte à l'épreuve en revendiquant ses droits, comme l'a fait Julie Desrosiers.

En un quart de siècle, cette sentinelle a aidé les femmes à faire du chemin sur la longue route menant à l'égalité. On peut même affirmer qu'elles sont les grandes gagnantes de cette première page d'histoire des droits de la personne au Québec. *Ex æquo* avec un handicap, le sexe est en effet le plus souvent invoqué dans les plaintes déposées à la Commission des droits de la personne, encore aujourd'hui. « La Charte est un bon

mele

moyen de faire valoir ses droits, dit Lucie Lemonde, également avocate et professeure de sciences juridiques à l'UQAM.

Elle a de plus permis de sensibiliser considérablement la société québécoise à ce sujet. Une sensibilisation qui ne s'est tout de même pas effectuée du jour au lendemain. « Au début, j'entendais parfois des enquêteurs de la Commission demander à des victimes de harcèlement sexuel ce qu'elles avaient bien pu faire pour que l'agresseur passe à l'acte reproché », relate Yvonne Séguin, directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail. Puis, les mentalités ont changé. Maintenant, des employeurs appellent le Groupe d'aide pour s'informer et savoir comment régler ce genre d'incident. « Si la Charte n'existait pas, on n'en serait pas au même point aujourd'hui », dit sans hésitation Yvonne Séguin.

non seulement à régler des litiges individuels, mais aussi à réparer des injustices collectives, comme le prouve l'adoption de la Loi sur l'équité salariale en novembre 1996.

Tout n'est pas gagné cependant. À preuve, le dernier cheval de bataille de la Commission des droits de la personne : le respect des droits des personnes âgées. Une question qui touche les femmes au premier chef, puisqu'elles vivent plus longtemps que les hommes. Or, elles sont souvent des victimes silencieuses, trop vulnérables pour défendre elles-mêmes leurs droits. Consciente que le nombre relativement peu élevé de plaintes cachait sûrement une autre réalité, la Commission a décidé d'agir en tenant des audiences publiques en début d'année. Jennifer Stoddart a été ébranlée devant la quantité de violations à la Charte qui ont cours dans les centres d'héberge-

riger. Des bénéficiaires qu'on tutoie, des couples qu'on sépare. Et que dire de cette dame à qui on a demandé de déambuler complètement nue dans le couloir pour aller prendre un bain. Des récits de ce genre, Jennifer Stoddart en a entendu à la tonne pendant les audiences.

UNE COMMISSION FRILEUSE

Si tout le monde salue la pertinence de la Charte, d'aucuns sont moins tendres à l'endroit de la Commission des droits de la personne. « Elle remplit bien son mandat d'éducation, mais à la mesure de ses moyens financiers, qui sont minces, dit Lucie Lamarche, avocate et professeure de sciences juridiques à l'UQAM. Nous sommes bien pourvus avec la Charte sur le plan législatif, mais nous nous en servons mal. C'est comme rouler en Mercedes sans pneus d'hiver. »

Des personnes âgées qu'on fait manger en vitesse, à qui on n'offre qu'un seul bain par semaine (!), des récits de ce genre, Jennifer Stoddart, vice-présidente de la Commission des droits de la personne, en a entendu à la tonne.

Effet du nombre et le fait de se serrer déjà les coudes pour revendiquer leurs droits ont sans doute contribué à ce que les femmes soient davantage prêtes à utiliser la Charte pour se faire respecter que d'autres groupes défavorisés, estime Jennifer Stoddart, vice-présidente de la Commission des droits de la personne. Ce texte de loi a servi

ment pour personnes âgées. Certains problèmes sont étroitement liés à un manque de fonds et, par conséquent, de personnel. Ce qui oblige les préposés à faire manger les aînés en vitesse ou à leur offrir un seul bain par semaine (!). Mais d'autres situations constituent des atteintes flagrantes à la dignité, qu'il ne coûterait pas un sou à cor-

Lucie Lemonde partage son avis. En recevant les plaintes des citoyens et en enquêtant, la Commission est l'instrument par lequel la Charte devient plus qu'un bout de papier sans conséquence. Or, elle n'est pas convaincue que l'organisme s'acquitte toujours bien de ses fonctions. « La Commission est frileuse », lance l'avocate. L'orga-

nisme exigerait, d'après elle, trop de preuves avant de considérer qu'une plainte est fondée et se limiterait souvent à ce qui est écrit noir sur blanc dans la Charte, sans proposer de nouvelles interprétations. Bref, elle la trouve trop... neutre ! La Ligue des droits et libertés, à l'instar d'autres organismes, souhaiterait que la Commission prenne davantage parti pour les victimes et fasse plus d'enquêtes de son propre chef, sans qu'une plainte soit nécessairement déposée. « Nous n'avons pas les moyens d'être proactifs et d'enquêter de la sorte », répond Jennifer Stoddart, qui assure que la Commission demande de façon récurrente des fonds supplémentaires.

Dans le livre *Discrimination et Commission des droits de la personne*, publié en 1988 avec une collègue avocate, Lucie Lemonde critiquait durement les méthodes de la Commission. Elle a constaté peu d'améliorations depuis, des victimes lui ayant même affirmé avoir trouvé plus traumatisant le traitement subi à la Commission que l'acte discriminatoire lui-même. « Le rôle des enquêteurs de la Commission est de découvrir la vérité, dit pour sa part la vice-présidente de la Commission. Donc, de poser des questions parfois "inconfortables". »

Obtenir justice étant un travail de longue haleine, la Ligue des droits et libertés a décidé de s'attaquer à une faiblesse de ce monument législatif. Les articles de la Charte garantissant les droits fondamentaux et judiciaires ont préséance sur les autres lois. Il en va autrement de ceux qui encadrent les droits économiques et sociaux, tel le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. La Ligue demande que ces derniers soient traités comme les autres, ce qui ne peut certes pas nuire aux femmes aux prises avec des conditions d'emploi précaires plus souvent que les hommes. Dans un contexte où l'entreprise gagne tou-



Julie Desrosiers, 32 ans, en compagnie de ses deux enfants, Roxane et le petit Léonard. Elle se bat contre le ministère de l'Éducation, au nom de toutes les étudiantes qui, comme elle, sont discriminées parce qu'elles arrêtent momentanément d'étudier pour donner la vie.

jours davantage de pouvoir sur l'État, mieux vaut parer au pire. « Aujourd'hui, on ne peut plus s'occuper des droits uniquement en tant qu'humaniste, il faut doubler sa vision de celle de l'économiste », croit Lucie Lemonde. ○

Devant la **justice**

Outre les motifs de discrimination ajoutés à la Charte au cours de ses premières années de vie (p. ex. : orientation sexuelle, handicap, âge et grossesse), la plus grande innovation en matière de droits de la personne, depuis son adoption, s'avère sans contredit la création du Tribunal des droits de la personne en 1989.

Malheureusement, ce tribunal est sous-alimenté depuis lors, affirme Lucie Lamarche. Il n'entend qu'une trentaine de causes par année. « Je suis de la génération qui pense qu'il faut utiliser les recours juridiques », dit la professeure. Dans un ouvrage paru en 1996 sur la Commission, elle invoquait la nécessité d'une jurisprudence riche pour asseoir le caractère fondamental des droits de la personne. Sa vision de juriste se heurte de front avec celle de la Commission. « La plupart des gens n'appellent pas ici pour aller devant le Tribunal des droits de la personne, avance Jennifer Stoddart. Cette perception est basée sur des milliers de contacts personnels que j'ai eus avec des plaignants. » Ils ne veulent ni de longs délais ni un étalage public de leur problème, dit-elle. Entre 5 000 \$ obtenus hors cour et la tenue d'un procès qu'on n'est même pas certain de gagner, le choix n'est pas difficile à faire pour plusieurs.

Pour expliquer son faible recours au Tribunal des droits de la personne, la Commission a toujours insisté sur le rôle de filtre que lui impose la Charte. Il est vrai que, parmi les 40 000 personnes qui viennent frapper à sa porte annuellement, beaucoup ne se trouvent pas au bon endroit.

Il reste que peu de causes s'y rendent. Bon an, mal an, la Commission ouvre de 800 à 900 nouveaux dossiers; elle en ferme autant, soit parce qu'elle arrive à des ententes à l'amiable, soit parce qu'elle considère que les preuves sont insuffisantes, ou encore parce qu'elle n'a pas la compétence pour intervenir. À peine 4 % des causes passent dans la moulinette du Tribunal des droits de la personne.

Jusqu'en 1997 les plaignants qui voyaient leur dossier fermé par la Commission sans avoir obtenu réparation pouvaient toujours se présenter d'eux-mêmes devant ce tribunal. Mais ce temps est révolu depuis l'arrêt Francoeur. Un juge de la Cour d'appel concluait alors que le Tribunal devait se contenter d'entendre les causes que lui confiait la Commission.

Pour Lucie Lamarche, la situation est devenue alarmante. « Il y a péril en la demeure, dit-elle. Pas à cause d'une remise en question de la légitimité du Tribunal des droits de la personne, mais simplement parce que la Commission ne l'alimente pas assez pour justifier ce luxe. » Reste toujours les tribunaux de droit commun. Au Québec, contrairement aux autres provinces canadiennes, on peut s'y adresser pour une affaire concernant les droits de la personne. Avec les coûts que cela entraîne...

À la Commission des droits de la personne, l'arrêt Francoeur s'est avéré une fort mauvaise nouvelle. « Nous ne pouvons pas toujours avoir raison. C'était une soupape de sécurité pour nous de savoir que les gens pouvaient poursuivre leurs démarches si nous fermions leur dossier », dit Jennifer Stoddart. Et quelques preuves éclatantes de l'utilité de cette soupape existent, comme l'histoire de Franck Lambert, un prestataire de la sécurité du revenu qui, il y a une dizaine d'années, s'est plaint de recevoir une rémunération inférieure au salaire minimum pour le travail effectué lors d'un stage en milieu de travail. Franck Lambert a eu gain de cause. Plus encore, le jugement a eu pour effet de faire modifier un article de la Loi sur la sécurité du revenu.

Une coalition d'organismes communautaires a demandé un amendement à la Charte des droits et libertés de la personne pour que les individus puissent à nouveau, comme M. Lambert, défendre eux-mêmes leur cause. La Commission a fait de même.



Pour que cesse l'appauvrissement

CEQ

SECTION VII

D'AUTRES TEXTES INTÉRESSANTS SUR CETTE
QUESTION

Travail autonome

Ottawa met en veilleuse les projets familiaux des travailleuses

CHRISTINE
FRÉCHETTE

*Mère et travailleuse autonome,
porte-parole du Mouvement
pour les bébés du millénaire*

MYRIAM COULOMBE.
PONTBRIAND

*Mère et étudiante, vice-présidente
pour les régions de Force jeunesse*

On a parfois l'impression que l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est chose faite et que les femmes ne rencontrent plus véritablement d'obstacles qui leur sont propres. Pourtant, le cas des jeunes mères travailleuses autonomes nous montre bien comment les nouvelles formes de travail peuvent nous ramener à la case départ.

À l'heure actuelle, une travailleuse autonome qui accouche doit assumer seule le coût de chacune des journées prises à titre de congé de maternité. Que celle-ci veuille cesser de travailler un, deux ou six mois, elle devra compter sur ses seules économies personnelles ou sur le revenu d'un conjoint pour subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant.

Il en est ainsi parce que les travailleuses autonomes ne sont pas admissibles aux prestations de maternité de l'assurance-emploi, du fait qu'elles ne cotisent pas à ce programme. Seules les sala-

riées qui y ont cotisé et qui ont accumulé un minimum de 700 heures de travail peuvent en bénéficier. Résultat: seulement une femme sur deux bénéficie de prestations de maternité lors de la venue d'un enfant.

Quand on sait que 70 % des travailleuses autonomes gagnaient moins de 10 000 \$ en 1993, il n'y a pas à s'étonner de la faiblesse du taux de natalité au Québec et du fait que de plus en plus d'enfants vivent dans la pauvreté.

Les modifications qu'apportera le gouvernement fédéral à son programme de prestations de maternité en janvier prochain ne changeront rien à cette situation. Les travailleuses autonomes n'y auront toujours pas accès.

Seul le programme que souhaite mettre en place le gouvernement du Québec permettrait aux travailleuses et travailleurs autonomes de bénéficier de prestations parentales. Le programme québécois sera accessible à tout travailleur ayant accumulé un revenu annuel supérieur à 2000 \$. De plus, le revenu maximum admissible y sera plus élevé que celui du program-

me fédéral. En ce qui a trait aux prestations, le programme québécois s'avère aussi beaucoup plus intéressant. Il donne le choix entre deux options: un congé de 40 semaines à un taux d'indemnisation de 75 % du salaire ou un congé de 50 semaines avec un taux de remplacement

du revenu de 70 % pour les 25 premières semaines et de 55 % pour les 25 semaines suivantes. Sans être parfait, il est clair que ce programme est beaucoup plus avantageux pour les parents que le nouveau programme fédéral qui offrira 50 semaines de congé parental à un taux d'indemnisation de 55 % du revenu.

Il nous apparaît tout à fait inconcevable et injustifié qu'Ottawa refuse de négocier avec le Québec pour lui permettre de gérer lui-même son programme d'assurance parentale. Les jeunes parents n'ont pas à être les otages d'une querelle entre les deux paliers de gou-

vernement. En tant que parents, nous demandons qu'Ottawa négocie sans délai afin de permettre la mise en place rapide du programme québécois d'assurance parentale.

Seul
le programme
que souhaite
mettre
en place le
gouvernement
du Québec
permettrait
aux
travailleurs
autonomes
de bénéficier
de prestations
parentales -

Extrait DE :

Dans la tête des Filles

Chroniques de l'après-féminisme

de Catherine Fal

Edition Stanké

1999

* * *

Ha! Ha! La voilà donc, l'arme ultime des femmes. Celle dont elles ont l'exclusivité. Celle qui pourrait bouleverser le monde. Cette maternité qui a maintenu les femmes dans une situation précaire pendant des siècles pourrait justement devenir l'outil dont elles ont besoin pour accéder pleinement à un statut égalitaire. Si les femmes avaient du culot, elles exigeraient demain matin de contrôler tous les pouvoirs de la Terre, sous peine de ne plus faire d'enfants! La menace aurait du poids. Ce n'est certainement pas une coïncidence si les pays où

LE QUOTIDIEN

l'émancipation des femmes va le plus loin sont précisément ceux où elles contrôlent les naissances.

On dit qu'il faut environ deux ans pour que le corps d'une mère se remette complètement d'une grossesse, d'un accouchement et de l'allaitement. On peut facilement calculer le nombre d'années que nos grands-mères aux familles nombreuses vivaient sans être en pleine possession de leurs moyens. Les mères de ce temps-là se trouvaient bien désarmées. La très sainte Église catholique profitait de leur vulnérabilité et fixait les priorités. Elle obligeait le médecin accoucheur à d'abord se préoccuper de l'enfant à naître plutôt que de la femme en couches. Lors de naissances compliquées, plusieurs bébés survécurent pendant que leurs mères s'éteignaient, laissant derrière elles une famille d'orphelins et un père veuf. Quand on ne possède pas son corps, il est bien difficile de le défendre.

La contraception était nécessaire à la liberté des femmes. La discrète pilule anticonceptionnelle, véritable miracle, permettra aux jeunes filles de vivre leurs aventures, leur adolescence, leurs études, leurs projets, leur carrière, leur vie sans se soucier d'une fertilité qu'elles ne désirent pas. Elles ne seront plus cantonnées au seul rôle de mère. Elles pourront désormais vivre comme leur frère, comme un homme.

Depuis qu'elles se sont réapproprié leur corps, depuis qu'elles peuvent choisir le moment de procréer, les femmes se sentent comblées. Elles se considèrent même privilégiées. Avoir des enfants est sans doute l'une des expériences de vie les plus enrichissantes qui soient, surtout quand on les désire. Posséder un corps qui en crée un autre est une révélation tout à fait fascinante. Quelle chance de pouvoir porter dans sa chair un petit être en devenir, quel doux pouvoir que de donner une part de soi-même pour mettre ces enfants au monde! Le don de vie; l'aventure est si belle.

Bienheureuses, les femmes n'en demandent pas davantage. Elles perçoivent la maternité avec lyrisme. Dévouées, elles donnent leurs enfants au monde, à la société, à la vie. Elles se donnent. Elles s'offrent, pleines de bonté. Pauvres femmes qui

s'obstinent à être généreuses dans un monde où tout se paie, où tout se négocie.

Elles ne cherchent même pas à faire valoir ce don qu'elles possèdent et pour lequel plusieurs souffrent, certaines plus que d'autres, pendant des années. Elles offrent leur corps gratuitement. Elles pensent: «La maternité est un don de la nature» sans se rendre compte qu'un peu partout dans le monde, on transige les denrées de cette nature, sans s'apercevoir que tout se monnaie, même les corps, même la force, même la beauté.

Certaines femmes dans le besoin ont vite compris qu'il était possible de s'enrichir grâce à ce don de vie. Elles se sont fait mères porteuses. Lorsque j'étais étudiante à Polytechnique, l'idée m'a effleurée de me faire payer pour porter le bébé d'un couple infertile et très riche. J'étais sportive et dans une forme physique et mentale resplendissante. Je me disais que je pourrais facilement exiger une forte somme en échange de mes services. Je ne me faisais pas de cas de conscience de cette opportunité. J'avais entendu parler de jeunes étudiants qui allaient régulièrement vendre leur sperme dans des cliniques de fertilité. Il n'y avait pas une si grande différence à mes yeux. Il me semblait que ce serait une façon comme une autre de payer mes études.

Je dus rapidement renoncer à ce projet lucratif lorsque je compris que l'implication émotive d'un donneur de sperme était à des lieues de celle de la mère porteuse. Je me rendis compte que je ne pourrais jamais me séparer d'un bébé ayant grandi dans ma chair, même s'il n'avait aucun de mes gènes. Comme dit Saint-Exupéry, «c'est le temps que tu as pris pour ta rose qui fait ta rose si importante».

L'idée avait tout de même germé dans mon esprit. Elle allait y rester à l'état de dormance jusqu'au jour où moi et mon amoureux nous eûmes l'envie d'avoir nos propres enfants. Jusque-là, nous avions toujours tout partagé également. Comme conjoints, nous vivions réellement une vie équilibrée et épanouie. Mais je sentais bien que, comme parents, l'équilibre qui faisait notre bonheur risquait rapidement d'être chambardé. Je

m'apercevais que la venue d'enfants allait exiger de chacun de nous des parts inéquitables. Cela me frustrait terriblement. Je voulais bien faire don de ma personne, j'en avais même envie. J'étais enthousiaste à l'idée de sentir un fœtus me donner des coups de pieds de l'intérieur du ventre et de pouvoir offrir mon sein généreux à une petite bouche avide de se rassasier, mais je ne voulais pas devenir plus dévouée pour mes enfants que ne le serait leur père. Si devenir mère exigeait de moi de nouvelles responsabilités, il devait bien être possible que celles du père augmentent dans la même proportion.

Je passai plusieurs mois à chercher un nouveau modèle familial qui conserverait cette extraordinaire façon que nous avions de tout redistribuer équitablement, de ne jamais nous sentir lésés, de vivre côte à côte comme des humains qui se valent l'un l'autre, même dans leurs différences.

Et j'ai fini par trouver une solution. C'est un reportage consacré à un tout autre sujet qui m'a mise sur la piste. Il était question des coupures budgétaires dans le domaine de la santé. On disait que le virage ambulatoire amenait les malades à passer moins de temps à l'hôpital pour rentrer plus rapidement à la maison. Ayant tout de même besoin de soins, les bénéficiaires allaient devoir demander l'aide de leur famille. L'interviewée avouait que cela revenait à dire que les femmes allaient faire les frais des restrictions gouvernementales puisque ce sont principalement elles qui s'occupent de la santé de leurs proches. Elle ajouta: «Le problème, c'est que les femmes ne réagissent pas comme les hommes. Bien qu'elles cumulent déjà plusieurs tâches, elles vont y ajouter celle-ci malgré elles, en ne pensant qu'au bien-être de leur famille et, bien que cela leur en coûte, elles n'exigeront rien en retour. On peut penser que si ces difficultés avaient touché les hommes, ceux-ci réagiraient autrement. Ils n'accepteraient ces nouvelles conditions que s'ils pouvaient renégocier un nouveau contrat social ou mettre sur pied de nouvelles structures pouvant les supporter. Ils chercheraient un moyen de faire valoir ces nouvelles responsabilités. Tout naturellement, ils exigeraient en retour une certaine reconnaissance, probablement économique... comme peut-être de nouveaux crédits d'impôt.»

Le contact se fit instantanément dans ma tête. Si les hommes enfantaient, il y a belle lurette que tout un système social et gouvernemental aurait été élaboré pour reconnaître officiellement cet apport extraordinaire des hommes à la communauté. Parions même qu'ils s'organiseraient non seulement pour faire reconnaître monétairement la valeur de la paternité, mais s'ils avaient le monopole de l'enfantement, ils en profiteraient certainement et exigeraient une forte somme.

J'aimais beaucoup cette idée. Si la maternité exigeait davantage de moi que la paternité de mon conjoint, je devais négocier en retour une reconnaissance économique. C'était juste et équitable. Je m'aperçus d'ailleurs que le gouvernement le faisait déjà en accordant aux mères, pour quelques mois, un revenu dans le cadre d'un congé de maternité. Mais voilà, dès qu'on parle d'argent, on commence à s'intéresser au montant. Qui fixe le taux des prestations de maternité? Que vaut une grossesse? Un accouchement? Le lait maternel? Les nuits de veille? Les soins aux poupons? Le corps d'une mère qui ne sera plus jamais celui d'une jeune femme? Les maux de dos, le ventre mou, le vieillissement prématuré de la peau? Sans compter les implications professionnelles, car la grossesse et la maternité ne sont toujours pas très valorisées sur le marché du travail. Combien de jeunes femmes se sont fait fermer des portes au nez parce qu'elles avaient un ventre trop rond? Combien de promotions perdues ou retardées? Pourquoi les mères seraient-elles les seules à en assumer le prix?

Les femmes pourraient certainement réclamer davantage d'argent au gouvernement. Justement, au Parlement de Québec, on discute, dans le cadre de la politique familiale⁶, de la possibilité d'assurer un meilleur congé de maternité, un retrait du travail plus long et mieux rémunéré. Gageons que ce projet politique mettra des années avant d'être accepté par toutes les instances concernées. D'autant qu'il implique des ententes entre les gouvernements fédéral et provincial, Ottawa et

6. Énoncé politique du «Régime d'assurance parentale» proposé par la ministre de la Famille et de l'enfance, madame Pauline Marois, en janvier 1997.

Québec, les frères ennemis qui ont plus d'intérêt à s'entre-déchirer qu'à assurer le bien-être des jeunes mères.

J'ai discuté de tout cela avec mon amoureux. Ensemble, nous avons évalué l'état de sa paternité en fonction de la mienne. Nous avons tenu compte des effets à court et long terme. Nous avons redistribué les tâches, échangé de nouveaux services, et comme l'équation était encore inégale à nos yeux – enfin, surtout à mes yeux, mais j'ai réussi, à force d'arguments, à changer son regard à lui aussi –, nous en sommes venus à rebalancer nos portefeuilles. J'ai demandé à mon époux une compensation monétaire pour «effort de mère». Mon gentleman d'amoureux a compris qu'il vaut mieux se départir de quelques billets de banque pour services rendus que d'avoir à supporter l'amertume d'une mère qui se sent exploitée. S'il avait été moins argenté, j'aurais négocié autrement, quelques heures de son temps probablement.

Croyez-moi, mesdames, la reconnaissance des implications de notre réalité biologique peut nous permettre rapidement de devenir l'égale de nos partenaires. Parler d'argent n'est pas si odieux qu'il y paraît. L'argent n'est qu'un terme de comparaison, qu'un étalon qui nous permet de déterminer la valeur d'une activité, d'un don, d'un bien et même d'une idée; pourquoi pas de la maternité? Il a l'avantage d'être un langage universel auquel tout le monde est sensible, même les plus endurcis. Je sais que plusieurs ont en horreur cette suggestion de mettre un chiffre sur chaque petit apport. Ils disent que l'amour se donne, qu'il ne se calcule pas, que les couples ne sont pas des partenaires d'affaire... Quoique, dans ce cas, je me demande bien pourquoi on signe des contrats de mariage?

Les femmes ont déjà perdu suffisamment à refuser de participer à la redistribution des finances. Il est temps qu'elles voient leur participation à la vie humaine autrement qu'avec romantisme. Le temps est venu qu'elles communiquent leur réalité en utilisant le langage de leurs interlocuteurs. «En vérité, je vous le dis», ce qui paraît inacceptable aujourd'hui sera demain on ne peut plus légitime.

Ainsi aux États-Unis, les Américains viennent d'inventer un nouvel emploi qui, paraît-il, a beaucoup d'avenir: l'épouse sur appel⁷. Il s'agit de femmes, plus ou moins jeunes, qui viennent chez vous faire des tâches ménagères, préparer des repas, en gros, remplacer l'épouse qui n'est plus là. Vous pouvez lui demander d'organiser une petite fête d'anniversaire ou d'aller chez le nettoyeur ramasser vos costumes. En plus des courses familiales, elle peut aussi jouer le rôle de parent, aller chercher les enfants qui rentrent de l'école à l'arrêt d'autobus ou les aider dans leurs devoirs. L'épouse sur appel vous rendra la vie plus facile. C'est un job honorable, pour lequel certaines reçoivent vingt-cinq dollars de l'heure, et plein de promesses car de plus en plus d'Américains y ont recours, hommes et femmes confondus. La mère monoparentale apprécierait particulièrement l'épouse sur appel!

Pour se faire valoir, les femmes doivent simplement apprendre à se faire payer. Dans toutes leurs activités. Des soins qu'elles apportent aux membres de leur famille à leur travail professionnel. C'est parce qu'elles ne savent pas encore faire reconnaître leur pleine valeur qu'elles ne gagnent que les trois quarts du salaire des hommes⁸. Pourquoi des infirmières ou des enseignantes seraient moins rémunérées que des policiers? Pourquoi des secrétaires gagneraient moins que des chauffeurs d'autobus? Les éducatrices en milieu de garde ont un salaire souvent ridicule par rapport à ceux des ouvriers de la construction. Elles n'ont pourtant pas moins de scolarité que ceux-ci. Est-ce que prendre soin d'un enfant et voir à son éducation a moins de valeur que de construire une maison? Les hommes, eux, savent depuis longtemps se faire payer pour leurs gros bras. Il est grand temps que les femmes, elles, se fassent payer pour leur gros ventre.

* * *

7. Margaret Talbot, «Dial-A-Wife», *The New Yorker*, October 20-27, 1997.

8. Statistique Canada, «Gains des hommes et des femmes, 1996», catalogue annuel # CS 13-217, 1996, Ottawa, ministère de l'Industrie, mars 1998, tableau 2.

Les travailleurs sans enfants sont-ils victimes de discrimination ?

C'est ce que prétendent certains groupes qui revendiquent les mêmes privilèges que les parents. Bienvenue au royaume de l'individualisme !
par Ariane Krol

« **N** est-ce pas injuste de récompenser les adultes qui ont des enfants au détriment de ceux qui préfèrent dépenser leur argent autrement ? »

Choquante, cette question ? Posée par deux économistes américains et reprise par l'auteure Elinor Burkett, la question résume son essai *The Baby Boon - How Family Friendly America Cheats the Childless* (traduction très libre : l'aubaine-bébé : comment les politiques familiales américaines exploitent les « sans-enfants »). L'idée est à la fois simple et dérangeante : avoir des enfants étant un choix personnel, pourquoi faudrait-il que les adultes qui n'en ont pas paient pour ceux des autres ?

Elinor Burkett n'est pas une illuminée. Cette journaliste américaine a déjà publié quelques essais, dont un sur le sida, et écrit

régulièrement pour des magazines comme *The New York Times*, *The Atlantic* et *Mirabella*. Elle fait partie d'un segment de la population en croissance : les travailleurs sans enfants. Aux États-Unis, les démographes prédisent que le quart des femmes nées entre 1959 et 1972 n'auront jamais d'enfant. Au Québec, la proportion est la même pour les femmes nées au cours de l'année 1970 ; vingt ans plus tôt, seulement une sur cinq faisait ce choix.

Aux États-Unis, les « non-parents » sont de plus en plus nombreux à protester contre le statut particulier accordé à ceux qu'ils appellent avec dédain « les reproducteurs ». Parmi leurs doléances, les crédits d'impôt accordés aux parents (500 \$ par enfant, 1 500 \$ pour les frais d'éducation postsecondaire, etc.) et les politiques des employeurs (tolérance envers les absences répétées des parents,

PHILIPPE BÉGIN

avantages sociaux conçus en fonction des familles, etc.)

Déjà, en 1996, une journaliste du *New York Times* relevait les cas d'employés qui se plaignaient d'avoir à mettre les bouchées doubles pour compenser les absences de leurs collègues partis regarder leur progéniture jouer au soccer. L'auteure de *Baby Boon* présente des exemples similaires, en commençant par celui de Cheryl Brant, célibataire sans enfant et inspectrice dans le domaine du ciment. Épuisée par l'absence de sa collègue aux prises avec des problèmes de gardiennage, encore sous le choc d'une déclaration de revenus qui ne lui donne droit à aucune déduction, Cheryl frôle la syncope en voyant que la seule place de stationnement disponible au club vidéo est réservée aux femmes enceintes et aux personnes accompagnées d'enfants. « Au cours de la dernière décennie, Cheryl Brant est devenue une citoyenne américaine de seconde classe », commente Elinor Burkett.

pensante qui, en 1963, s'opposait au Equal Pay Act en disant que les hommes devaient être mieux payés puisqu'ils étaient soutiens de famille.

Selon l'auteure, la « discrimination » envers les sans-enfants engendre une multiplication du nombre d'opposants aux politiques familiales. D'ailleurs, les principaux intéressés trouvent le terme *childless* (sans enfants) discriminatoire et se sont rebaptisés *childfree* (libres d'enfants). Le Childfree Web Ring (<http://www.fred.net/turtle/kids/kids2.html>) répertorie 63 sites sur le sujet. Certaines pages sont l'œuvre d'internautes défendant leur choix personnel, d'autres soulèvent un débat social, critiquent les parents ou tournent les bébés en dérision. Dans le groupe de discussion alt.support.childfree, ceux qui ne veulent pas d'enfant parlent de la désapprobation de leur entourage, de leur décision de se faire ligaturer les trompes ou vasectomiser et de la difficulté de souper en paix dans un bon restaurant. L'humour est

Jerry Steinberg a fondé en 1984 un club social pour les gens sans enfants, appelé No Kidding ! Le groupe compte aujourd'hui une cinquantaine de chapitres et plus de 2 000 membres dans le monde. « No Kidding ! n'est pas un lobby politique. Je m'exprime ici en mon nom propre », insiste-t-il. Mais il ajoute du même souffle que de nombreux membres tiennent un discours similaire. « Plusieurs n'ont jamais le droit de prendre leurs vacances en juillet ou en août, car ces dates sont réservées aux employés qui ont des enfants. D'autres passent huit mois dans leurs valises, car c'est toujours à eux qu'on demande d'aller en voyage d'affaires. »

Les parents qui travaillent ne voient évidemment pas la situation par le même bout de la loupe. La plupart vous décriront leur vie quotidienne comme un rallye entre le boulot, la garderie et l'école, avec des épreuves subsidiaires de type « journée pédagogique » ou « petit dernier grippé ». Les parents nord-

Des « non-parents » se plaignent d'avoir à mettre les bouchées doubles pour compenser les absences de leurs collègues ou de n'avoir pas droit aux horaires variables, réservés aux parents.

L'auteure soutient que les sans-enfants sont victimes de discrimination, parce qu'ils doivent travailler davantage pour recevoir le même salaire que leurs collègues. En effet, dit-elle, un travailleur sans enfants s'absente moins souvent et c'est généralement à lui que l'employeur demande de rester les soirs et les week-ends. Selon elle, cette pratique viole le principe « à travail égal, salaire égal » reconnu par le Equal Pay Act américain. Évidemment, les parents trouvent tout à fait normal que l'employeur leur permette de s'absenter pour s'occuper de leurs enfants et qu'il assure leur famille – aux États-Unis, c'est l'employeur qui paie les assurances et les soins de santé. Mais Elinor Burkett compare leur raisonnement à celui de la majorité bien-

grinçant et les « reproducteurs » en prennent pour leur rhume. Partout, *The Baby Boon* est cité en référence.

À Vancouver, Jerry Steinberg a fait de ce livre sa nouvelle bible. « J'enseigne depuis 32 ans et lorsque nous avons des réunions de travail après les heures de classe, les parents sont presque toujours absents. Et rares sont ceux qui s'impliquent dans les activités parascolaires. » Jerry Steinberg aime beaucoup les enfants. Il s'est occupé de ses frères et sœurs plus jeunes, a fréquenté quelques mères de famille monoparentale et a longtemps enseigné à des petits. « Je me suis simplement rendu compte que ce n'était pas pour moi. » Trouvant qu'il perdait de vue ses amis devenus parents,

américains sont la preuve vivante et haletante que le milieu du travail n'est pas du tout sympathique à la famille et que les entreprises valorisent bien plus la production que la reproduction.

Pourtant, les employeurs canadiens font de plus en plus d'efforts pour aider leur personnel à concilier travail et famille, indique une récente étude du Conference Board. En 1999, 15 % des entreprises interrogées avaient leur propre garderie, une proportion cinq fois plus élevée qu'en 1989. Près de 90 % permettaient une certaine flexibilité d'horaire, contre seulement 49 % 10 ans plus tôt. « Mais à certains endroits, les travailleurs sans enfants se font répondre que les horaires variables sont réservés aux parents. D'autres

demandent la permission de réaménager leur horaire pour s'occuper de leurs parents âgés et essuient un refus catégorique », témoigne Lynn Sullivan, responsable canadienne de la diversification des pratiques chez Towers Perrins, une multinationale de consultants en ressources humaines. On présume souvent que les célibataires sans enfants n'ont aucune responsabilité, déplore la consultante, qui est elle-même dans cette situation. « Pourtant, dans une famille, ce sont eux qui risquent le plus d'être responsables de leurs vieux parents. »

« Quand un bébé naît, on sait qu'il va contribuer au Régime des rentes. À cet égard, les adultes sans enfants sont un peu des pique-assiette », dit un spécialiste des politiques familiales.

Dans *The Baby Boon*, Elinor Burkert s'indigne que les travailleurs sans enfants paient plus d'impôts que les autres. Jerry Steinberg, de Vancouver, abonde dans le même sens. « Prenez mes taxes municipales : elles sont aussi élevées que celles d'une maison de même valeur habitée par une famille de six personnes. Pourtant, je consomme beaucoup moins de services de la ville. Je sors un sac de déchets par 15 jours, alors qu'ils en ont cinq par semaine. Et j'utilise nettement moins d'eau. »

Selon lui, l'État ne devrait pas accorder de déductions ou de crédits d'impôt aux ménages qui ont des enfants. « Je ne suis pas d'accord pour qu'on encourage les gens à produire davantage de consommateurs pollueurs. Nous sommes déjà bien trop nombreux sur la planète. » Dans certains pays, peut-être, mais ici, les démographes tirent la sonnette d'alarme. Le taux de fécondité au Canada est de 1,55 enfant par femme en âge de procréer (1,53 au Québec),

alors qu'il en faudrait 2,1 pour assurer le renouvellement de la population.

L'argument n'ébranle pas Jerry Steinberg. « Nous n'avons qu'à laisser entrer davantage d'immigrants. Bien sûr, le pays serait très différent si le chinois devenait la langue première, mais ce ne serait pas la fin du monde. »

Si Jerry Steinberg a des émules au Québec, ils sont plutôt discrets. Célibataires ou en couple, hétéros ou homos, tous les Québécois sans enfants que *Châtelaine* a interrogés trouvent naturel de payer plus d'impôts pour que l'État donne un coup

que l'accès aux congés parentaux soit élargi aux travailleurs autonomes. Depuis quand les gens d'affaires réclament-ils que le gouvernement mette plus d'argent dans les programmes sociaux ? « Beaucoup de nos membres sont des travailleurs autonomes qui hésitent à avoir des enfants ou, du moins, à en avoir plusieurs. Si on n'investit pas dans les enfants tout de suite, ça va coûter cher à la société plus tard », explique le président de la Jeune Chambre, Ugo Dionne.

Tous les parents vous le diront : leur progéniture est un investissement puisqu'ils élèvent les contribuables de demain. Mais est-ce vraiment exact ? Est-ce qu'un adulte rapporte plus au cours de sa vie active que ce que la société a dépensé durant son enfance pour le garder en santé et l'éduquer ? Pierre Lefebvre, professeur au département des sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et spécialiste des politiques familiales, ne connaît pas d'étude aussi systématique. Mais il a au moins une certitude. « Quand un bébé naît, on sait qu'il va contribuer au Régime des rentes. À cet égard, les adultes qui n'ont pas d'enfants sont un peu des pique-assiette. »

L'obligation des États envers les familles figure en toutes lettres dans la Convention internationale des droits des enfants, régie par les Nations unies. L'article 18 exige que les pays signataires « accordent l'aide appropriée aux parents [...] et assurent la mise en place d'institutions, d'établissements et de services chargés de veiller au bien-être des enfants ». Une autre façon de dire que les enfants sont un peu la responsabilité de tout le monde.

Chez les Nying-bas du Tibet, qui pratiquent la polyandrie (chaque femme a plusieurs époux), le chef de famille qui a autorité sur les enfants n'est pas leur père biologique, mais le



de pouce aux parents. « Bien sûr que c'est normal que je paie des taxes scolaires ! Si je n'avais pas de voiture, est-ce que je devrais payer moins d'impôts parce que je n'utilise pas les autoroutes ? S'il fallait commencer à calculer ainsi, ça deviendrait ingérable. Et surtout, ça ne serait pas une société », dit Michel Labrosse, vice-président aux ventes dans une entreprise de distribution.

Bien des années avant que les conjoints de même sexe ne soient reconnus, Éric Clément, journaliste, écrivait sur sa déclaration de revenus « JE SUIS EN COUPLE », pour protester contre le fait qu'aucune case ne correspondait à son statut de conjoint gai. Ne craignait-il pas d'avoir à payer plus d'impôts ? « Cet individualisme poussé à outrance m'écoeure. Je gagne bien ma vie et je serais même prêt à donner un peu plus si ça pouvait aider à régler des problèmes sociaux actuels. »

Même la Jeune Chambre de Commerce de Montréal demande

Procurez-vous toute la collection Or de Disney sur vidéocassette ou DVD !

	JOUETS	Maintenant en vente* !
	MULAN	Maintenant en vente !
	Pinocchio	Maintenant en vente !
	ARISTOCRATES	Maintenant en vente !
	<i>Rex Rivalry</i>	Maintenant en vente !
	<i>Les Trois Caballeros</i>	Maintenant en vente !
	<i>Saludos Amigos</i>	Maintenant en vente !
	POCAHONTAS	Maintenant en vente !
	<i>Les Trois Mousquetaires</i>	Maintenant en vente !
	DINGO	Maintenant en vente !
	Coquin de printemps	Maintenant en vente !
	<i>Les Trois Mousquetaires</i>	Maintenant en vente !
	HERCULE	Maintenant en vente !
	EN AUSTRALIE	Maintenant en vente !
	POCAHONTAS II	Maintenant en vente !
	<i>Contes d'automne et de printemps</i>	Maintenant en vente !
	Carams chaudron magique	Maintenant en vente !
	PETER ET LE CHAUFFEUR DE DRAGON	En vente le 16 janvier 2001 !
	La Princesse et le Moineau	En vente le 20 mars 2001 !
	Martin le Martre	En vente le 20 mars 2001 !

D'autres titres seront annoncés sous peu !

Les illustrations peuvent changer. * VHS seulement.

©Disney Enterprises, Inc.

Les travailleurs sans enfants...

mari le plus âgé. Chez les Kotokolis du Togo, la plupart des familles ont donné au moins un enfant à une sœur, un cousin ou une grand-mère et en ont accepté au moins un d'une autre famille. De toutes ces coutumes se dégage le même principe : les enfants sont un bien collectif dont toute la société est responsable.

Est-ce une raison suffisante pour que le gouvernement aide les parents ? À Ottawa autant que dans les provinces, la réponse a toujours été un oui implicite, accompagné de diverses mesures financières appelées « politiques familiales ». Mais les politiques familiales canadiennes paraissent bien timides lorsqu'on les compare à celles de plusieurs pays européens.

L'organisme Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) a comparé les politiques familiales du Canada, des États-Unis, de la Hollande, de la Norvège et de la Grande-Bretagne. Alors que les trois pays européens versent une allocation familiale à tous les parents, le Canada limite cette aide aux plus défavorisés. « En Amérique du Nord, les programmes sociaux sont moins généreux afin d'inciter les gens à travailler pour gagner de l'argent. L'ironie, c'est que le Canada et les États-Unis offrent moins d'aide aux parents qui travaillent que les pays européens », soulignent les chercheuses Jane Jensen et Sharon Stroik.

L'intervention de l'État est-elle vraiment utile ? Pour contrer la dénatalité, l'effet est nul, quelle que soit l'importance du soutien accordé aux parents. Par contre, pour les citoyens les plus démunis, les politiques familiales font vraiment une différence. En Norvège, le pays le plus généreux envers les familles, seulement 16 % des enfants élevés par une mère de famille monoparentale vivent sous le seuil de la pauvreté. Aux États-Unis, où les politiques sociales sont les plus chiches, la situation est beaucoup plus tragique : plus de la moitié (60 %) des enfants de mère de famille monoparentale sont pauvres.

« Depuis 1986 à Ottawa, et 1996 à Québec, les politiques familiales ciblent les plus pauvres, mais ne

prévoient presque rien pour les classes moyenne et supérieure », dit Pierre Lefebvre. « Sans oublier que la non-indexation des paliers d'imposition, des prestations sociales et de plusieurs crédits d'impôt a eu un effet négatif très important sur le revenu disponible des familles québécoises », ajoute le fiscaliste Yves Chartrand.

Maintenant qu'ils ont réglé leur problème de déficit, les gouvernements semblent vouloir se montrer plus généreux envers les familles. Québec a fait un premier pas avec les garderies à 5 \$. Mais ce coûteux programme (7 000 \$ par enfant par an) ne fait pas l'unanimité. « Qu'est-ce qu'on fait pour les familles qui décident de garder leurs enfants à la maison ? Rien, on ne leur donne aucune compensation, même si plusieurs de ces femmes ont perdu une bonne partie, sinon la totalité, de leurs allocations familiales québécoises », souligne Yves Chartrand. Un autre fiscaliste de l'UQAM, Claude Laferrière, a démontré que les garderies à 5 \$ avantagent seulement les familles dont le revenu est supérieur à 40 000 \$. Pour les autres, il serait plus payant de placer l'enfant dans une garderie à 20 \$ ou 22 \$ par jour et de réclamer le crédit d'impôt à la fin de l'année !

Toujours dans le but d'aider les familles, Ottawa et Québec ont présenté des projets de congé parental prolongé. Le fédéral veut faire passer l'actuel congé de 25 semaines (la somme du congé de maternité et du congé parental) à 50 semaines. Québec propose 40 semaines, mais avec des prestations plus généreuses et, surtout, une couverture pour les travailleurs autonomes. Mais quel que soit le projet qui verra le jour, l'effet sera le même : l'État dépensera davantage pour aider les parents.

Le plus remarquable dans cette histoire, c'est qu'à l'heure où tout le monde réclame des réductions d'impôts, presque personne n'a protesté contre ces projets de nouvelles dépenses. Un signe que la plupart des Canadiens, y compris ceux qui n'ont pas d'enfants,

trouvent normal de payer pour les familles.

Au travail, toutefois, le raisonnement n'est pas le même. « Ceux qui n'ont pas de famille traditionnelle (un conjoint et des enfants) se rendent compte que la valeur des avantages sociaux qu'ils reçoivent est moins élevée », dit Mark Dahlman, responsable canadien des avantages sociaux chez Towers Perrins. Les avantages sociaux, ce sont les assurances collectives, les cours du soir, les tarifs réduits chez Nautilus Plus et tous les autres privilèges que les entreprises offrent à leurs employés en guise de complément de salaire.

Les assurances collectives ont toujours favorisé les parents. Une secrétaire qui assure son conjoint et ses deux fils ne paye pas une prime quatre fois plus élevée que sa collègue célibataire puisqu'il n'y a généralement que deux plans de cotisation, individuel ou familial. Plus la famille

Les travailleurs sans enfants n'exigent pas qu'on prive les parents de leurs avantages. Ils demandent simplement qu'on leur accorde une compensation équivalente.

est nombreuse, plus le parent en a pour son argent. Personne ne s'en formalisait, jusqu'à ce que les entreprises commencent à implanter des programmes à la carte. Les employés reçoivent un certain nombre de crédits et s'en servent pour « acheter » les avantages sociaux qui les intéressent. Le hic, c'est que certaines entreprises donnent plus de crédits aux parents. « Chaque fois que j'implante ce genre de programme, je m'attends à ce que l'employeur reçoive quelques plaintes », dit Mark Dahlman. Selon lui, les parents canadiens reçoivent jusqu'à 1 000 \$ de plus par

an en avantages sociaux. Aux États-Unis, où l'employeur paie les soins de santé, la différence atteint facilement 10 000 \$ par an.

Les travailleurs sans enfants n'exigent pas qu'on prive les parents de leurs avantages. Ils demandent simplement qu'on leur accorde une compensation. Susan Keleman travaille dans une compagnie pharmaceutique de Montréal. Elle n'a jamais voulu être mère, mais elle aimerait bien pouvoir prendre l'équivalent de un ou deux congés de maternité pour réaliser des projets personnels. « Personne ne va me verser mon

plein salaire pour que je parte en voyage avec mon conjoint. Ni même pour que je retourne aux études à temps partiel, même si ça améliorerait mes compétences », dit-elle.

Les entreprises n'en sont pas là. Mais selon Mark Dahlman, elles commencent à remplacer les congés spécifiques qui ne profitent qu'à certains (congés pour se marier, pour s'occuper des enfants malades, etc.) par des journées de congé flottantes offertes à tous les employés. « Les travailleurs en ont un certain nombre par an qu'ils utilisent en fonction de leurs besoins. Et s'ils ne les prennent pas, ils se les font payer. »

Une mince consolation pour des gens comme Susan Keleman. « Mais je garde espoir qu'un jour, il y aura plus de choix pour les gens sans enfants », dit-elle. En attendant, elle et son mari ont fondé un chapitre montréalais du groupe social No Kidding!, histoire de partager leurs loisirs avec des gens qui ont le même style de vie qu'eux. ■



Fuzzy de la collection
Holiday Shimmers 2000

RUS
Listed
NYSE

Distribué au Canada par
amram's
Brampton, Ontario
Visitez notre site web: www.russberrie.com

RUSS
Faites
plaisir à
quelqu'un

LA CAPITALE ET SES RÉGIONS

Terre des hommes

Ne vous faites pas d'illusions, mesdames ! Vos chances d'atteindre des postes de direction au sein de votre entreprise demeurent assez limitées si vous êtes mères et mariées. Car si les femmes célibataires gagnent pratiquement autant d'argent que les hommes, les épouses, elles, doivent toujours se contenter de 74% du salaire du sexe opposé.

Derrière cette banale statistique se cache une réalité bien cruelle pour toutes celles qui aspirent à gravir les échelons au même rythme que leurs rivaux. Car elle démontre que les femmes qui choisissent de mener de front travail et famille sont moins bien payées que les hommes et que les travailleuses célibataires, ce qui implique du même coup qu'elles occupent des postes moins élevés au sein de leur entreprise.

La Centrale des syndicats nationaux (CSN) met toutefois un bémol à ces extrapolations. Tout en confirmant que la famille peut être un lourd handicap pour les femmes ambitieuses, l'organisme précise que les célibataires sont souvent jeunes, et que les jeunes travaillent fréquemment au salaire minimum, qu'ils soient garçons ou filles. Ce qui pourrait expliquer en partie pourquoi les femmes célibataires se retrouvent financièrement nez à nez avec les hommes.

Voilà pour le bémol. Mais entre nous, pas besoin de chercher bien loin pour trouver des

exemples de mères qui ont dû renoncer à leurs ambitions en raison de leurs obligations familiales, et de célibataires qui ont renoncé à la famille pour assouvir leurs ambitions. Pas besoin non plus de chiffres ni de statistiques pour comprendre que pour bien des femmes, la famille a ses raisons que la raison ne connaît pas.

À 20 ans, les femmes ont le vent dans les voiles. Elles rêvent d'égalité, de justice, elles rêvent d'atteindre le sommet sans penser qu'il puisse leur être inaccessible. Mais déjà à 30 ans, elles comprennent. Elles comprennent dès qu'elles ont des enfants que le sommet sera atteint bien avant elles par des hommes qui ne souffriront pas des déchirements entre leur rôle de père et de patron.

Il suffit que son petit tombe malade une seule fois pour réaliser à quel point la femme, contrairement à l'homme, a peine à se détacher de ce qui se passe chez la gardienne ou à la maison. Alors comment espérer gravir les échelons si on insiste pour rester au chevet de son enfant dès la moindre montée de fièvre ? Comment projeter sa carrière vers l'avant si on refuse de né-



Julie Lemieux

jlemieux@lesoleil.com

gliger ses marmots en rentrant tard à la maison, en travaillant les soirs et les fins de semaine, en sacrifiant la moitié de ses vacances d'été ?

Par contre, lorsque les enfants vieillissent, bien des femmes seraient prêtes à se lancer à l'assaut des postes de direction. Mais pendant qu'elles s'occupaient des petits, les hommes continuaient à gravir les échelons... Difficile de rattraper le retard accumulé pendant toutes ces années où la famille pas-

sait en premier.

Bien sûr, certaines femmes atteignent des sommets dans leur carrière malgré la famille, malgré les exigences des petits. Mais à quel prix ? Au prix d'un sentiment de culpabilité intense ? De renoncements difficiles à oublier ? Car il faut bien le dire, lorsque leur carrière fulgurante tire à sa fin, ces femmes réalisent bien souvent à quel point elles n'ont pas vu leurs enfants grandir et soupirent à l'idée des beaux moments qu'elles ont manqués.

Qu'on ne se pose pas trop longtemps la question ! Si les femmes sont si peu présentes dans la haute hiérarchie des entreprises, c'est que le milieu du travail ne leur donne pas souvent la

chance d'être mères et patrons à la fois. Quelle entreprise accepterait de garder une patronne à temps partiel afin de lui permettre d'élever sa jeune famille ? De partir à 17 h pour aller chercher les enfants à la garderie ? De prendre fréquemment des congés de maladie pour s'occuper de ses marmots ? Quelle entreprise voudrait d'une directrice déchirée entre travail et famille ? Quelques-unes, peut-être. Mais donnez-moi des noms...

Il faut dire par contre que la situation des hommes commence elle aussi à changer. Avec le nombre grandissant de pères qui assurent la garde partagée de leurs enfants, plusieurs pères sont désormais confrontés aux mêmes déchirements moraux que les femmes et doivent eux aussi renoncer à occuper des postes de direction pour s'occuper de leurs petits une semaine sur deux.

Cette réalité viendra peut-être mêler les cartes, ou à tout le moins, sensibiliser la gent masculine aux difficultés de faire carrière comme parents et comme patrons. Rien de mieux que de chausser les souliers du voisin pour devenir un exemple de compréhension...

Même si l'espoir est mince, espérons que les choses vont changer, que la société finira par donner autant d'importance à la famille qu'au travail, autant d'importance aux enfants qu'aux profits. À vrai dire, je n'y crois pas vraiment. Mais rien ne nous empêche de rêver.

Les enfants, la pauvreté et la richesse au Canada
Jacques Henripin
Editions Varia

Les cadeaux financiers entre féconds et inféconds

Par leurs impôts, les adultes sans enfants financent l'enseignement des enfants de leurs contemporains. En retour, vingt ou cinquante ans plus tard, ce sont ces mêmes enfants qui, par leurs impôts, financeront les vieux, y compris ceux qui ne se seront pas donné la peine d'avoir des enfants.

On conviendra facilement que la «subvention» que donneront les moins féconds sera d'autant plus forte que le coût de l'enseignement est élevé, ce qui se produit lorsque l'enseignement est prolongé, les salaires des enseignants généreux et les enfants nombreux à cause d'une fécondité élevée. De même, la «subvention» donnée par les plus féconds croîtra avec le poids démographique des vieux, l'ampleur des pensions publiques et la générosité des services de santé assurés par l'État.

Pour un système donné de programmes sociaux, une population vieillie augmente la subvention des féconds aux moins féconds et réduit celle des moins féconds. On peut saisir assez facilement la logique de cette affirmation. En effet, dans une population vieillie, les enfants sont rares et il y a beaucoup de personnes âgées. Le coût de l'enseignement est faible tandis que la santé et les pensions des vieux sont onéreuses. Dans ces conditions, mettre un enfant de plus au monde augmente le nombre des contribuables futurs qui défraieront le coût des vieux ; cela est important, car ces contribuables seront peu nombreux et le coût des vieux sera élevé.

Les calculs nécessaires à cette comptabilité sont lourds et compliqués. Les estimations que j'ai faites il y a quelques années (1995) révèlent que, dans les conditions démographiques que nous connaissons probablement dans un quart de siècle, compte tenu des programmes sociaux que nous avons au Canada, les dépenses publiques faites au profit des jeunes et des vieux seraient à peu près les suivantes :

Pour les jeunes (enseignement, santé) : 8 % de la production nationale;
Pour les vieux (santé, pensions publiques) : 18 % de la production nationale.

Ce sont là des ordres de grandeur. Beaucoup de choses peuvent changer dans les programmes de santé, d'enseignement et de pensions publiques. Mais il serait étonnant que ces changements bouleversent ces ordres de grandeur. Dans le cas d'une population

relativement jeune, les dépenses publiques pour les vieux seraient inférieures à celles faites pour les jeunes. Il suffirait pour cela de maintenir un niveau de fécondité correspondant à 2,4 enfants en moyenne par adulte. Mais ce n'est pas ce qui se dessine pour le moment!

Question: dans les conditions où vivront les Canadiens au cours du demi-siècle prochain, quelle est la valeur nette du cadeau que reçoivent ou donnent, chaque année, celles et ceux qui ont aujourd'hui un nombre d'enfants compris entre 0 et 4 enfants ? J'ai trouvé dans une étude antérieure les résultats suivants (1995, p. 1067, moyenne des modèles B et C) :

Nombre d'enfants	Cadeau reçu (+) ou cadeau donné (-) en % du revenu moyen	Valeur en 1996
0	10 %	+ 2 650 \$
1	4 %	+ 1 060 \$
2	-2 %	- 530 \$
3	-8 %	- 2 120 \$
4	-15 %	- 3 970 \$

Bien des nuances devraient être apportées à propos de ces résultats, mais cela nous entraînerait fort loin.

Au pays des cuisines sans femme

Inutile de penser en rose lorsqu'on est une fille... Le rose c'est pour les hommes!

ISABELLE LANDRY
collaboration spéciale

En Norvège, on ne donne pas de Barbie en cadeau. J'ai tenté l'expérience. Non seulement j'ai froissé Borghild, ingénieur en électronique, en proposant à sa fille un modèle de femme rétrograde mais la petite fille elle-même l'a rejeté: «Il n'y a rien d'autre à faire avec une Barbie que de lui brosser les cheveux», a-t-elle déclaré avant de retourner jouer dehors avec des jeux plus substantiels et moins contemplatifs. Les legos danols sont les seuls jeux unisexes appropriés... En Norvège, les femmes sont grandes et blondes. Mais leur Ken est dans la cuisine et elles ont leur propre coffre d'outils. Ici, toute la socialisation des filles est axée sur les principes de l'égalité des sexes. Inutile de penser en rose lorsqu'on est une fille... Le rose c'est bon pour les hommes!!!

Pippi Langströpe (Fifi Brindacier) la petite fille aux tresses rousses vivant seule dans sa grande maison est pour bien des petites Scandinaves l'héroïne de choix. L'auteur, la Suédoise Astrid Lindgren, la créa forte, ironique et pourvue d'un soupçon d'arrogance. Pippi est la fibre même de la mythologie enfantine scandinave. Son père vivant sur un bateau, un peu rustre, vaguement Viking, laissant à sa fille la responsabilité de la vie «au village», un peu comme au temps des invasions, d'où l'origine

de cette société matriarcale. Pippi n'a rien d'une Barbie.

La Norvège est la capitale du féminisme. Il y a eu une première ministre et aujourd'hui le gouvernement est formé par des femmes à plus de 50%. Il existe même un médiateur officiel qui se charge de «gérer» l'égalité de statut entre les sexes.

Ce pays est le théâtre d'une idéologie moderniste où les rôles masculins et féminins sont confondus. Les citoyens sont devenus androgynes grâce à une immense bureaucratie éditée à partir d'un curieux mélange de socialisme et de féminisme.

Le projet socialiste demeure ici très vivant. D'autant plus qu'il est soutenu par un immense surplus budgétaire provenant des revenus du pétrole et du gaz naturel qui abondent en Norvège. Ainsi, les programmes d'ingénierie sociale sont étendus et sophistiqués. On a même l'impression qu'ils transcendent l'économie et la politique et s'immiscent dans la vie de tous les jours, au cœur de la culture sociale.

J'arrive en Norvège avec des demi-convictions féministes, incapable de manipuler les pneus et les outils (les filles ici prennent des cours de menuiserie au secondaire et les garçons des cours de couture et de cuisine).

Mon bonheur féminin s'était joué autour de trois grandes phases qui se sont succédé sans jamais se chevaucher: études-travail-maternité (et d'intenses périodes de domesticité).

J'ai fait ce que les post-féministes d'Amérique du Nord appellent «un choix» même si, en fait, on n'est en péril son autonomie.

En Norvège, à force de côtoyer les militants de la parité des sexes on apprend vite que certains compromis qu'on croit incontournables, ne le sont pas nécessairement. Là-bas, les tâches domestiques sont divisées de façon parfaitement équitable, les carrières des femmes n'ont pas besoin d'être talentues. S'il y a des compromis à faire, les deux parents se sentent responsables. Il faut tout de même mentionner que les heures de travail en Norvège sont plus courtes qu'en Amérique - socialisme obligé - et que les femmes norvégiennes ne sont pas très pot-au-feu. D'ailleurs, les Norvégiens sont les plus grands consommateurs de pizzas congelées d'Europe - malgré leur dogme grano.

Au Kaffe Apen Bakery, où je m'arrête chaque matin, on expose l'oeuvre de Katarina: des taches de sperme sur des canevas froissés. L'adorable bohémienne aux tendances mélancoliques étudie les beaux-arts depuis 10 ans aux frais du gouvernement parce qu'elle est mère célibataire et qu'il faut qu'elle se refasse une vie. Elle parle de son projet de maîtrise: une installation vidéo où l'on voit l'image d'une femme du siècle dernier courbée sur sa broderie. Elle a l'impression que ce projet, cette image de femme traditionnelle, agace les vieilles féministes de l'école des beaux-arts. Elle nargue ces aînées revendicatrices, celles qui ont créé

le contexte qui lui permet de s'épanouir.

Autre phénomène particulier, le divorce à la norvégienne est épanouissant pour les femmes! D'abord, il n'y a aucune conséquence tragique pour la vie économique. Au contraire! Il y a une abondance de privilèges associés à ce statut à cause d'un système de protection social. La pension alimentaire est assurée par le gouvernement, si le père n'y voit pas - ou alors on la prélève directement sur sa paie - faisant ainsi de la Norvège le pays

avec le meilleur système au monde de protection économique et juridique des mères seules.

«On n'a pas besoin des hommes vraiment, poursuit Katarina. Nous les Norvégiennes, on peut tout faire seules! On est physiquement forte, on répare ce qui est brisé, on peut élever les enfants seules...»

Ces femmes défilent même les limites du contexte biologique en organisant des parties de chasse et de pêche. Les plus rustres d'entre elles font des Gentefest, des soirées de fin de semaine entre filles.



Isabelle Landry a passé deux ans en Norvège

Virilité et paternité

ISABELLE LANDRY

collaboration spéciale

INTENSITÉ des gestes maternels
ne norvégien occupé à cajoler un
delelne, une Québécoise plutôt
en visite en Norvège pour la
ils, me chuchote à l'oreille: «Ces
ils avaient des seins ils allaitaient!»
repoussée par cet homme nouveau,
le plus de 30 ans de politique
Cet homme tant attendu, le dernier
mouvement féministe, le voilà en
os: grand, blond et Norvégien!
«paradis communiste!» Le
tat russe!» disent les Suédois de la
eur ancienne colonie. La Norvège
identité sociale sur l'idée d'égalité
le associée à la parité des sexes.
pays où les femmes ont acquis un
rité parmi les plus sophistiqués au
otamment en ce qui a trait à la
du travail et le droit parental.
ier «coup d'État féminin» a eu lieu
nées 1970. Les femmes norvégiennes
entrées en politique «en masse»,
r une société de tradition matriarcale
e passion pour la quête de l'égalité
de plus de 50 ans de socialisme.
n'avait vu une démocratie faire
place aux femmes au pouvoir. C'est
ment en raison de cette révolution
féminine que la situation des
Norvège est si solide. Les programmes

sociaux sont féministes et la Norvège a
institué tout un système de lois facilitant
l'intégration de la femme au milieu de travail
et la coopération de l'homme au foyer. Pour-
tant, il y a encore peu de femmes dans des
postes de direction dans les autres secteurs
clés comme les milieux financiers. Elles
préfèrent la politique!

Il y a, par
exemple, un
congé de pa-
ternité payé de
quatre semaines
exclusif pour le
père et un congé
parental à la naissance
de chaque nouvel enfant
que les parents peuvent
se partager à leur guise.
On offre 80% du salaire
pendant un an ou 100%
du salaire pendant neuf
mois. La loi sur l'enfance
et la famille exige aussi la
flexibilité obligatoire des
horaires de travail pour
les parents d'enfants
en bas âge, ainsi que
des congés de maladie
prévus par l'employeur pour les
parents
d'enfants de
moins de dix
ans.

L'originalité du projet égalitaire norvégien
est qu'il est aussi axé sur les hommes et leur
rôle dans la société. Certains estiment que le
mouvement féministe
norvégien fut aussi un
mouvement de libération
des hommes, qu'il a redonné
un visage masculin à la
paternité et allégé la res-
ponsabilité économique
du père dans la famille.

Comment l'homme nor-
végien a-t-il été transformé
par ce mouvement? Cet
homme profite de son papp
permission (congé parental qui
lui est exclusif), il fréquente les
kaffe les jours de semaine avec
d'autres pères en congé de paternité,
les landaus stationnés à l'entrée.
C'est le prototype du *softman*.

Alors qu'est-ce qu'un homme
nordique? «Ce sont des hommes li-
bres d'être ce qu'ils veulent. Au
niveau esthétique, ils bougent plus
librement que les Nord-Américains»,
me dit cet homme à la beauté si plas-
tique et à l'air si resplendissant de san-
té que j'ai peine à croire que je suis
dans une université devant un prof et
non dans un soap américain devant un
acteur.

Borghild, ma belle-soeur ingénieure,
travaille dans un milieu encore très
dominé par les hommes. Elle croit que

«la différenciation entre les qualités
masculines et féminines au travail ou à
la maison est de moins en moins forte. Nor-
vège tendons à rechercher les qualités «humaines»
des individus. Nous ne sommes plus à
temps des hommes *soft* aux grandes blouses
et aux drôles de souliers. Les hommes sont
presque tous *soft* mais aujourd'hui ils sont
beaucoup plus sûrs de leur image qui doit
aussi refléter les demandes de la société».

Les étrangers, comme ceux qui fréquentent
le Kaffe Apen Bakery disent que les hommes
norvégiens sont asexués, efféminés, réprimés.
Marie, une Belge, déclare que son mari
norvégien lui a tout simplement «volé»
la maternité, sa féminité!»

Il y a un sentiment d'égalité entre homme
et aussi entre hommes et femmes. Ceci crée
un sentiment de liberté, selon Jorge
Lorentzen. «Tout le monde en Norvège croit
faire partie intégrante du système politique... nous
sommes si près des politiciens, tout change
si rapidement ici. En 10 ans, les revendications
du mouvement féministe ont été transformées
en lois et font partie du système: égalité de
salaires, loi sur l'avortement, droits de
mères, congé de paternité», poursuit-il.

Mais si l'homme norvégien semble s'être
réinventé à travers la révolution féministe de
ce pays avec sa nouvelle identité paternelle, il
lui reproche une identité sexuelle masculine
affaiblie. La paternité à la norvégienne
aurait-elle un effet pervers sur la testostérone

La suite du dossier mercredi:
LE NOUVEAU SEXE FAIBLE





La grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont partie intégrante d'un processus physiologique rattaché au corps de la femme nécessitant son engagement en termes de temps et d'énergie. Sa présence incontournable auprès de son enfant durant cette période doit être reconnue comme un temps de production sociale, une contribution importante à notre richesse collective.

Les femmes paient vraiment trop cher leur maternité! En effet, elles subissent un réel appauvrissement économique à court, à moyen et à long termes et vivent trop souvent de la discrimination en raison de leur situation. Il est grandement temps que tous, nous les membres de la société, assumions collectivement nos responsabilités pour en arriver à une réelle reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale.

 forum
national