CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

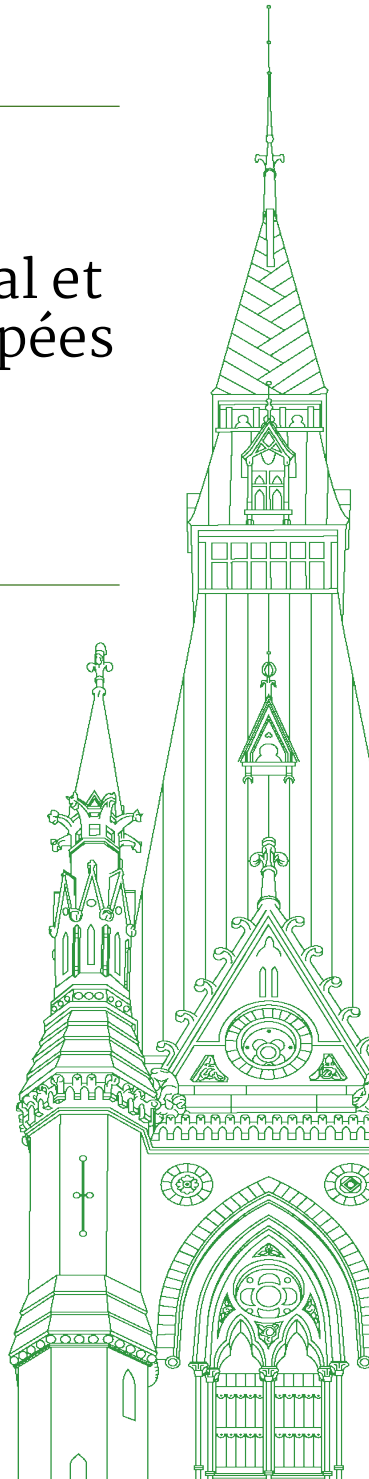
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 053

Le mardi 3 novembre 2026



Président : Robert Morrissey

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mardi 3 novembre 2026

● (1100)

[*Français*]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour à tous.

Je déclare la séance ouverte.

Je vous souhaite la bienvenue à la 53e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

[*Traduction*]

Conformément à la motion adoptée le mardi 22 septembre 2026, le Comité se réunit pour discuter du congé parental de l'assurance-emploi au Canada.

La réunion d'aujourd'hui se déroule de façon hybride conformément au Règlement. Les députés et les témoins peuvent comparaître en personne ou virtuellement. Aujourd'hui, nous avons les deux.

Avant de commencer, j'ai quelques remarques à faire. Pour la protection des interprètes, je demanderai à toutes les personnes présentes de mettre leurs cellulaires en mode silencieux et de s'abstenir de taper sur la tige du microphone.

De plus, chacun peut participer à la séance d'aujourd'hui dans les deux langues officielles, le français et l'anglais. Quelle que soit la langue que vous choisissiez, veuillez vous assurer que votre oreillette est bien en place et que vous avez sélectionné le canal sur lequel vous participerez, afin de suivre pleinement le déroulement de la séance. Pour ceux qui participent à distance, cliquez sur l'icône représentant un globe au bas de votre écran et choisissez la langue officielle dans laquelle vous souhaitez participer.

Si l'interprétation s'interrompt, veuillez me le signaler, et je suspendrai la séance jusqu'à ce que le problème soit résolu.

Avant d'accueillir nos témoins, je devrais vous mettre en garde. Nous allons discuter de vécus liés à des sujets très douloureux. Cela risque d'être un déclencheur pour les personnes qui ont vécu des expériences similaires. Si, à tout moment, vous vous sentez en détresse ou avez besoin d'aide, veuillez communiquer avec notre greffier. Il est crucial que les témoins et les députés reconnaissent que ces conversations risquent d'être pénibles. Essayons de faire preuve de compassion dans toutes nos discussions à ce sujet.

Je tiens aussi à souligner que tous vos commentaires doivent s'adresser à la présidence. De plus, avant de parler, veuillez attendre que je vous appelle par votre nom pour vous donner la parole.

Pendant la première heure, nous entendrons, par vidéoconférence, Mme Deanne Kukulewich, directrice exécutive de York Region Rose of Sharon Services for Young Mothers ainsi que Mme Mitzie Hunter, présidente et directrice générale de la Fondation canadienne des femmes. Nous accueillons aussi Mme Cherise Kapitaniuk, directrice générale de MOMS Canada.

Chaque témoin dispose de cinq minutes pour faire sa déclaration préliminaire. N'oubliez pas de parler lentement et clairement pour faciliter la tâche des interprètes. Nous allons commencer par Mme Kukulewich.

Deanne Kukulewich (directrice exécutive, York Region Rose of Sharon Services for Young Mothers, à titre personnel): Merci.

Je remercie le président et les honorables membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de m'offrir l'occasion de comparaître aujourd'hui dans le cadre de l'étude sur le congé parental de l'assurance-emploi au Canada.

Je m'appelle Deanne Kukulewich. Je suis la directrice exécutive de Rose of Sharon Services for Young Mothers. Toutefois, je comparais aujourd'hui à titre personnel, car je suis mère de quatre enfants adultes et j'ai vécu directement l'évolution des politiques sur le congé parental au Canada.

Je suis ravie de constater tant de progrès, mais je crois qu'il serait possible de faire un nouveau pas de géant: nous pourrions instaurer un système de congé parental qui reflète mieux les réalités des familles et des milieux de travail actuels.

Quand j'ai eu mes enfants, le congé de maternité était beaucoup plus bref. Je me souviens d'avoir eu une trentaine de semaines. Le formulaire de demande d'assurance-emploi n'avait même pas de section désignée pour le congé de maternité. Au lieu de cela — et je trahis mon âge —, on m'a demandé d'indiquer la durée de mon incarcération. J'avais l'impression que, pour prendre soin de mon nouveau-né, on m'offrait un régime d'assurance-emploi conçu pour les chômeurs et non pour des parents.

Je vous assure que rien ne vaut l'expérience de prendre soin d'un nouveau-né dans le cadre d'un régime d'assurance-emploi. Je vous dirais même que personne ne travaille aussi dur qu'une mère à la maison avec son bébé.

Aujourd'hui, je vais vous présenter une amélioration particulière qui consiste à permettre aux parents de retourner temporairement au travail pendant leur congé parental sans perdre le reste de leurs prestations parentales de l'assurance-emploi.

Si je comprends bien, selon le système actuel, quand un parent retourne au travail, il perd les semaines de prestations parentales qui lui restent. Pourquoi forcer un parent à faire un tel choix?

Il y a des mères qui sont obligées de retourner temporairement au travail pour des raisons financières. Il peut être difficile de survivre avec une partie seulement de son revenu régulier, surtout pour les chefs de familles monoparentales ou pour les ménages qui avaient déjà de la peine à nouer les deux bouts. Ces familles ont souvent d'autres enfants ou un enfant qui doit suivre un régime alimentaire particulier, ce qui augmente leurs dépenses. Nous ne devrions pas appliquer un système qui force les parents à choisir entre leur stabilité financière et la période accordée pour s'occuper de leurs enfants.

Je vais vous rappeler en quoi consistent les soins d'un nouveau-né. L'allaitement à lui seul peut vous occuper pendant quatre à cinq heures par jour, et cela, de la naissance jusqu'à trois ou quatre mois. Il faut en même temps nourrir le bébé, changer ses couches, le baigner, le réconforter, l'amener à ses rendez-vous médicaux, et plus encore. Le parent travaille 24 heures sur 24. Les parents méritent de pouvoir utiliser le congé qui leur est offert avec une certaine souplesse.

Soulignons que le système que je suggère avantagerait aussi les employeurs. Tout au long de ma carrière, j'ai occupé des postes de direction. Les connaissances organisationnelles, le choix du moment et la continuité y sont essentiels.

Par exemple, j'ai été chargée de négocier un contrat de cinq ans valant environ 30 millions de dollars. Comme je travaillais pour cet organisme depuis une douzaine d'années, j'en comprenais le fonctionnement, les besoins financiers, les budgets, les besoins en dotation et les engagements à long terme. J'ai dû me retirer de ce processus critique pour prendre soin de mon nouveau-né et, un an plus tard, j'ai découvert qu'on avait pris des décisions pour les quatre prochaines années de l'organisme sans me consulter et sans tenir compte de mon expérience.

Je ne critique pas les employés temporaires qui me remplaçaient. Je tiens simplement à souligner que le savoir institutionnel, les relations établies et l'expérience comptent.

● (1105)

Il en est de même dans mon rôle actuel de directrice exécutive de Rose of Sharon. Notre calendrier organisationnel comprend des événements critiques, comme la grande collecte de fonds annuelle, les vérifications annuelles et l'assemblée générale annuelle, où ma participation est particulièrement importante. Autant l'employeur que les employés auraient intérêt à permettre aux employés d'expérience de revenir pendant une certaine période pour soutenir un projet essentiel, respecter un délai important ou maintenir la continuité organisationnelle.

● (1110)

Le président: Merci...

Deanne Kukulewich: Ces employés pourraient offrir leur expertise, soutenir leurs collègues et reprendre leur congé parental sans sacrifier les dernières semaines de leurs prestations. Autant l'organisme que son personnel en tireraient avantage. Les clients qui reçoivent les services de ces employés expérimentés en profiteraient. Les parents pourraient ainsi maintenir leur continuité professionnelle tout en passant un temps précieux avec leurs enfants. Il est important de reconnaître que la souplesse du congé parental aiderait autant les employeurs que les familles.

Nous devrions également examiner un problème encore plus important: le vieillissement de la population canadienne...

Le président: Madame, vous avez largement dépassé les cinq minutes qui vous étaient allouées. Je suis désolé, mais je suis certain que vous aurez l'occasion de répondre à des questions à ce sujet.

Je dois passer au prochain témoin.

Deanne Kukulewich: Merci.

Le président: Nous passons la parole à Mme Hunter pour cinq minutes ou moins.

Mitzie Hunter (présidente et directrice générale, Fondation canadienne des femmes): Bonjour à tous.

Merci beaucoup d'avoir offert à la Fondation canadienne des femmes l'occasion de comparaître devant le Comité pour discuter du congé parental de l'assurance-emploi.

Notre fondation publique canadienne œuvre pour faire progresser l'égalité entre les sexes au Canada. Depuis plus de trente ans, la Fondation canadienne des femmes investit dans des organismes communautaires qui œuvrent pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, pour promouvoir la justice économique et pour renforcer les droits et les possibilités offertes aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre partout au Canada. Depuis la création de notre organisme, grâce au généreux soutien de nos donateurs, nous avons versé près de 290 millions de dollars pour financer des programmes qui ont transformé des vies dans toutes les provinces et dans tous les territoires du Canada.

Le débat sur le congé parental de l'assurance-emploi s'inscrit dans le contexte de la situation économique inégale des femmes et des personnes transgenres et non binaires au Canada, surtout si elles sont noires, autochtones, racisées ou handicapées.

Les femmes représentent encore environ les deux tiers des salariés à temps partiel et 60 % des salariés percevant le salaire minimum. Alors que les hommes affirment le plus souvent qu'ils n'ont qu'un emploi à temps partiel à cause de la situation économique, elles...

[*Difficultés techniques*]

Le président: Nous ne vous entendons plus.

Madame Hunter, nous allons faire une courte pause.

Mitzie Hunter: ... invoquent leurs responsabilités.

Je suis désolée...

Le président: Vous pouvez continuer. Nous vous entendons maintenant.

Mitzie Hunter: Je disais que les femmes invoquent leurs responsabilités parentales pour justifier leur choix de travailler à temps partiel. Près des deux tiers d'entre elles invoquent cette raison.

Le fait d'assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales explique en partie pourquoi les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et ceux qui sont rémunérés au salaire minimum. Les secteurs d'emploi où les femmes sont surreprésentées, surtout si elles sont racisées et immigrantes, affichent la plus forte augmentation du travail à temps partiel ou temporaire et d'emploi intermittent.

Cela s'accorde mal aux règlements actuels de l'assurance-emploi. Les heures travaillées et les gains antérieurs déterminent l'accès aux prestations de maternité et parentales, aux régimes de pensions et au niveau des prestations d'assurance-emploi. Les travailleurs à temps partiel, dont les deux tiers sont des femmes, sont désavantagés sur le plan du revenu et de l'admissibilité. La modernisation tant attendue du régime d'assurance-emploi pourrait offrir un meilleur soutien aux femmes.

Malgré la croyance générale selon laquelle l'accès au congé de maternité et au congé parental protège contre la perte d'emploi, il est légal et courant de congédier des employés pour des raisons qui n'ont rien à voir avec ce congé. Un récent sondage mené auprès des mères a révélé que, pendant leur congé de maternité ou à leur retour au travail, 15 % d'entre elles ont été congédiées, mises à pied ou n'ont pas pu renouveler leur contrat. Dans le cas de ces mises à pied, des articles de la Loi sur l'assurance-emploi empêchent les prestataires d'avoir accès aux prestations de chômage normales. Une décision récente de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Chalifour-Racine c. Procureur général du Canada a statué que cela viole le droit à l'équité prévu à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Je vais vous présenter certaines de nos recommandations.

Nous vous recommandons de ne pas interjeter appel de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Chalifour-Racine c. Canada.

Nous vous recommandons de prendre des mesures rapides et décisives pour réviser la Loi sur l'assurance-emploi afin de verser les prestations normales aux mères et aux pères qui sont congédiés ou mis à pied, ou dont le contrat n'est pas renouvelé, à leur retour au travail ou pendant une grossesse, un congé de maternité ou un congé parental.

Nous vous recommandons de faciliter l'admissibilité à l'assurance-emploi pour les travailleurs à temps partiel, surtout pour ceux qui ont plusieurs emplois et des heures irrégulières. Veuillez modifier les règles afin de faciliter l'admissibilité des travailleurs qui ont plusieurs emplois et établir des voies d'accès pour ceux qui perdent leur emploi. Si l'on s'attaquait à ces problèmes, les personnes victimes de violence fondée sur le sexe et d'exploitation économique seraient elles aussi admissibles à des prestations d'assurance-emploi. En fait, nous recommandons un taux minimum de 500 $ pour que les prestations d'assurance-emploi constituent un soutien du revenu adéquat.

Nous vous recommandons aussi de poursuivre la modernisation du régime d'assurance-emploi afin d'offrir un meilleur soutien aux femmes et aux travailleurs de diverses identités de genre. En effectuant l'examen de cette politique d'un point de vue sexospécifique, vous garantirez qu'elle profitera aux 47 % de la main-d'œuvre, qui sont des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

Merci beaucoup.

● (1115)

Le président: Merci, madame Hunter.

Nous passons maintenant à Mme Kapitaniuk.

Cherise Kapitaniuk (directrice générale, MOMS Canada): Merci, monsieur le président et membres du Comité, de m'avoir invitée à contribuer à cette étude.

Je m'appelle Cherise Kapitaniuk et je suis la directrice générale de MOMS Canada. Notre organisme sans but lucratif se consacre à habiliter, à encourager et à outiller les mères célibataires par son programme Empowered MOMS, sa communauté en ligne et ses ressources pratiques. J'ai trois filles et j'ai moi aussi été mère monoparentale pendant six ans.

Bien que mes observations portent sur les mères célibataires que nous servons, je reconnais que les pères monoparentaux font face à des difficultés semblables. Ils devraient eux aussi bénéficier de réformes visant à aider les parents qui élèvent leurs enfants seuls.

Bon nombre des mères que nous servons ne s'attendaient pas à élever leurs enfants seules. Leur vie a été bouleversée par la séparation, par l'abandon ou par le décès de leur partenaire. Lorsque la situation d'une mère change, l'aide qui lui est proposée doit être adaptée en conséquence. Elles ont besoin de moyens pour subvenir aux besoins quotidiens de leurs enfants tout en bâtissant leur stabilité financière pour l'avenir.

Premièrement, j'aimerais parler des possibilités d'éducation et de formation professionnelle pendant le congé parental.

Nous recevons des témoignages de mères qui s'attendaient à élever leur enfant avec le soutien de leur partenaire, mais qui se sont retrouvées seules après l'accouchement. Sans le soutien financier sur lequel elles comptaient, elles doivent se tourner vers la formation ou l'amélioration de leurs qualifications pour obtenir un emploi mieux rémunéré. Ces mères doivent déjà trouver un équilibre entre répondre aux besoins de leurs enfants et préparer leur avenir. Il faut qu'elles comprennent les choix qui s'offrent à elles pour ne plus craindre de perdre leur revenu, qui est vital.

Je recommande qu'on élabore des lignes directrices claires qui encouragent les parents seuls à poursuivre leurs études tout en prenant soin de leurs enfants. Toutefois, ces lignes directrices devront respecter leur manière d'équilibrer leurs responsabilités.

Je recommande aussi qu'on autorise les revenus supplémentaires provenant de services de garde d'enfants rémunérés sans réduire les prestations parentales.

Quelques mères célibataires nous ont dit qu'il leur serait très utile de garder d'autres enfants pendant qu'elles sont à la maison avec leurs propres enfants. Pour une mère qui a déjà de la difficulté à nouer les deux bouts, il devient encore plus difficile de répondre aux besoins de ses enfants avec un revenu réduit. En fournissant des services de garde payants, elle réussirait à couvrir ses dépenses, tout en aidant une autre mère monoparentale qui doit travailler. Cela pourrait renforcer la stabilité financière des deux familles. Il est évident qu'elle devrait respecter les exigences applicables aux services de garde d'enfants et à la sécurité. La prise en charge de services de garde doit demeurer un choix.

Troisièmement, je recommande qu'on accorde aux parents seuls le même nombre de semaines de congé parental qu'à deux parents. Il est louable d'encourager les parents à se partager la responsabilité de leurs enfants, mais les parents seuls sont obligés de s'en acquitter sans l'aide d'un partenaire. Je recommande qu'on ajoute à la prestation des parents seuls celle d'un deuxième parent. Le droit d'un enfant à passer du temps avec un parent tout en bénéficiant d'un soutien financier ne devrait pas dépendre du nombre de parents qui s'occupent de lui.

Enfin, je demande au Comité d'assurer la continuité du soutien en cas de décès du parent qui reçoit les prestations parentales de l'assurance-emploi. Notre organisme aide souvent des mères veuves. Tout en traversant leur deuil, elles doivent répondre aux besoins quotidiens de leurs enfants et se bâtir un avenir imprévu. Le décès d'un parent n'élimine pas les besoins de l'enfant. Je recommande donc que le parent survivant ait accès aux prestations parentales restantes sans interruption, car ce soutien financier est vital.

Merci encore de m'avoir invitée à vous présenter les difficultés que nous décrivent les mères célibataires. En travaillant pour MOMS Canada, nous constatons à quel point il est important de fournir une communauté de soutien aux mères seules. Les systèmes sur lesquels elles comptent devraient leur offrir ce même soutien et ces mêmes encouragements. Le soutien fédéral devrait élargir leurs choix plutôt que de les restreindre.

Je demande au Comité de veiller à ce que la réforme des prestations parentales de l'assurance-emploi tienne compte des lourdes responsabilités que portent les parents qui élèvent leurs enfants à eux seuls.

Merci. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

● (1120)

Le président: Merci, madame Kapitaniuk, pour cet exposé.

Nous allons commencer par Mme Cobena le tour de six minutes au maximum.

Sandra Cobena (Newmarket—Aurora, PCC): Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adressent à Mme Kukulewich.

Madame Kukulewich, je vous remercie d'être venue ce matin, d'avoir pris le temps de préparer votre déclaration préliminaire et d'accomplir un travail extraordinaire à Rose de Sharon, à Newmarket.

Vous avez des années d'expérience auprès de mères vulnérables. Certaines d'entre elles doivent se battre pour pouvoir s'occuper de leur bébé tout en gagnant l'argent nécessaire pour subvenir à leurs besoins. C'est un équilibre très difficile à assurer. D'après votre expérience, pourriez-vous nous décrire un peu la situation d'une jeune mère?

Deanne Kukulewich: Je vous remercie pour cette question.

C'est tout un défi. La majorité des jeunes mères que nous aidons sont célibataires. Elles risquent en tout temps de perdre leur logement. Comme elles ne reçoivent que très peu de soutien, elles se tournent vers Rose of Sharon pour obtenir de l'aide.

Les changements apportés à l'assurance-emploi et aux congés parentaux sont extraordinaires. Elles savent donc qu'à l'avenir, elles auront accès à ces nouvelles mesures de soutien. Nous travaillons avec des mères de tous âges. Leur vie est très difficile. Elles ne cessent de nous dire qu'il se passe des choses dans leurs lieux de travail où elles s'étaient bien établies. Elles craignent de perdre leur poste en ce moment.

Ces femmes travaillent très fort pour s'établir dans leur milieu de travail. Dans 20 ou 30 ans, si moins de familles vivent dans l'insécurité financière... Il n'est pas juste qu'elles doivent décider de retarder leur maternité pour exercer leur profession. Nos jeunes mères ont eu des bébés. Cependant, les femmes ne choisissent pas de retarder la maternité — ou de ne pas avoir d'enfants — parce qu'elles n'en veulent pas. Leur décision découle du manque d'abordabilité, de garderies et de sécurité d'emploi. Elles s'inquiètent des répercussions que le fait d'avoir un enfant peut avoir sur leur carrière.

● (1125)

Sandra Cobena: Excusez-moi. Quand une mère est obligée de retourner au travail à cause du coût de la vie — qui est l'une des principales crises que nous traversons —, elle doit renoncer à son congé parental, mais elle a quand même besoin de soutien.

Où ces mères peuvent-elles se tourner pour obtenir ce soutien?

Deanne Kukulewich: Il existe très peu de ressources pour une maman qui prend cette décision. Tout est une question d'argent. Pour beaucoup, quitter l'assurance-emploi sans avoir la possibilité d'y revenir est dévastateur. Nous aidons des mères de tous âges. Elles nous confient que c'est une décision difficile à prendre.

Je pensais que l'assurance-emploi avait été créée pour les chômeurs. Les jeunes mères ne sont pas chômeuses. Elles accomplissent un travail très important. Elles devraient pouvoir en bénéficier sans être pénalisées parce qu'elles sont obligées de reprendre le travail afin de percevoir 100 % de leur salaire pendant un certain temps, pour ensuite retourner prendre soin de leurs enfants.

Je ne sais pas si les membres du Comité savent combien coûtent les services de garde pour un enfant en bas âge. Les coûts sont astronomiques, et il est presque impossible de trouver des garderies pour les bébés de moins d'un an. Pour une mère, c'est effrayant. Comme leur bébé ne peut pas communiquer, elles sont obligées de faire confiance aux personnes qui prennent soin de leur petit trésor. Pourquoi mettons-nous les mères dans une telle situation?

Sandra Cobena: Madame Kukulewich, Rose of Sharon offre un programme que j'adore. Il permet aux adolescentes qui sont enceintes ou qui viennent d'avoir un enfant de poursuivre leurs études pendant qu'elles s'occupent de leur bébé. Bon nombre d'entre elles détiennent déjà un diplôme d'études secondaires et se préparent à entrer sur le marché du travail.

Une fois qu'elles travaillent, compte tenu de la rigidité actuelle de la politique, si elles souhaitent poursuivre leurs études, avoir un autre enfant et s'absenter à nouveau du travail pour s'occuper de leur bébé, cette politique les en empêche.

Pouvez-vous nous parler de la souplesse qui leur permettrait de revenir s'occuper de leur bébé, de retourner au travail pendant les heures de forte affluence ou, peut-être, de perfectionner leurs compétences pendant leurs congés? Qu'est-ce que cela signifierait pour ces mamans?

Deanne Kukulewich: Cela transformerait leur vie...

Le président: Merci, madame Cobena. Vous avez largement dépassé votre temps de parole.

Madame Kukulewich, vous pourrez probablement répondre à cette question dans le cadre d'une autre question.

Nous allons passer à M. Joseph, pour six minutes.

[*Français*]

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Je vais m'adresser par votre entremise à Mme Hunter.

Madame Hunter, vous avez touché des points qui ont attiré mon attention. Voici ma première question.

Puisque la majorité des travailleurs canadiens sont assujettis aux codes du travail des provinces, dans quelle mesure serait-il important que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces et les territoires afin d'harmoniser les mesures de soutien et de s'assurer que les conjointes et les conjoints survivants peuvent bénéficier d'une protection cohérente, peu importe leur lieu de travail?

● (1130)

[*Traduction*]

Mitzie Hunter: À mon avis, la coordination et la coopération entre les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral sur la politique de l'assurance-emploi sont cruciales. Je souhaite que cela se fasse le plus harmonieusement possible à l'échelle du pays afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et la transférabilité des prestations.

En fait, cela concerne aussi les prestations de retraite. Une partie importante de ce dont nous discutons aujourd'hui traite de la reconnaissance des heures et des années travaillées, qui fait aussi partie du calcul des prestations de retraite.

Je tiens à ce que le Comité... Tous les témoins d'aujourd'hui vous brossent un tableau réaliste de ce que vivent les femmes qui doivent choisir où et comment travailler pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Elles doivent souvent faire passer les soins de leurs proches avant leurs exigences professionnelles. Nous devrions considérer cela comme un atout pour notre pays et non comme un inconvénient. Notre système d'assurance-emploi ne devrait pas être organisé de manière à les pénaliser. J'aime beaucoup votre remarque sur la nécessité de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre à travers le pays.

[*Français*]

Natilien Joseph: Merci beaucoup, madame Hunter.

Je vais maintenant m'adresser à Mme Kukulewich. Je vais continuer sur la même lancée.

Quels éléments du régime fédéral devraient être harmonisés avec celui des provinces afin d'éviter que les familles se heurtent à des inégalités ou à des interruptions de soutien dans une telle situation?

[*Traduction*]

Deanne Kukulewich: Je pense qu'il est vraiment important de revoir le processus actuel.

Je pense que le processus actuel s'applique à tous les chômeurs, mais je ne crois pas qu'il tienne compte des personnes en congé de maternité ou en congé parental. Nous devons dès maintenant trouver des moyens de soutenir nos jeunes mamans. Il faut que le Canada établisse un modèle pour tous les pays du monde. Il faut que nous déterminions ce qui convient le mieux aux familles.

Il y a longtemps que nous n'avons pas examiné les changements à apporter au congé parental de l'assurance-emploi. Il est temps de reconnaître qu'il pénalise tout particulièrement les femmes qui ont bâti leur carrière. Elles travaillent tout en s'occupant de leur famille et doivent prendre des décisions très difficiles.

Je me suis entretenue avec de nombreuses femmes qui aimeraient avoir plus d'enfants, mais cela leur créerait des obstacles financiers que l'assurance-emploi n'allégerait pas. Il faut que nous agissions. Dans 20 ou 30 ans, nous ne devrions pas nous retrouver en situation de crise face à un manque de jeunes, à des générations qui ne seront pas là pour soutenir notre merveilleux pays, le Canada. Nous devrions plutôt nous demander comment aider ces jeunes mères dès maintenant, en les encourageant et en les soutenant de toutes les façons possibles.

● (1135)

[*Français*]

Natilien Joseph: C'est très important. Merci beaucoup.

Par votre entremise, monsieur le président, s'il me reste une minute...

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Natilien Joseph: D'accord. Je vais poser une question à Mme Kapitaniuk.

Selon votre compréhension de l'actuel régime d'assurance-emploi, est-ce qu'il y aurait d'autres pistes à améliorer et sur lesquelles devrait se pencher ce comité?

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: Je suis d'accord avec ce que dit Mme Kukulewich au sujet de la possibilité de suspendre les prestations d'assurance-emploi. Je pense que cela s'avérerait utile à bien des égards, même pour une courte durée. Pensons, par exemple, à une jeune maman monoparentale qui ne dispose que d'un soutien limité et dont la mère vit dans une autre province. Si sa mère peut venir l'aider à s'occuper des enfants pendant un certain temps, c'est une excellente occasion pour cette jeune maman de retourner au travail.

[*Français*]

Le président: Merci, monsieur Joseph.

Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être des nôtres aujourd'hui dans le cadre de cette étude. Je prends énormément de notes.

Il faut une réforme de l'assurance-emploi. Il faut moderniser cette loi. Nous avons même déjà dit que cette loi n'était pas féministe, parce qu'elle discrimine beaucoup trop de femmes. Il faut que l'assurance-emploi soit plus féministe en 2026. C'est un combat que nous portons, au Bloc québécois. Je tiens à rendre hommage à ma prédécesseure, Louise Chabot, qui a mené ce combat dès son élection en 2019.

Madame Kukulewich, je sais que vous avez manqué de temps. Voulez-vous ajouter une petite conclusion ou faire quelques recommandations finales? Je vous laisse un peu de temps pour compléter vos remarques préliminaires.

[*Traduction*]

Deanne Kukulewich: Merci beaucoup.

Si vous me le permettez, je vais vous présenter mes conclusions.

J'encourage le Comité à envisager sérieusement d'apporter au congé parental de l'assurance-emploi des changements qui permettraient aux parents d'interrompre temporairement leurs prestations parentales pendant qu'ils retournent au travail, puis de toucher les prestations restantes par la suite. On pourrait établir des paramètres pour que le système soit pratique et uniforme.

Les parents devraient disposer d'un plus grand choix. Ils devraient pouvoir décider eux-mêmes de la manière d'utiliser le congé parental qui leur est accordé. Avoir un enfant ne devrait jamais se faire au détriment de la carrière qu'une femme a mis tant d'efforts à bâtir, ni au détriment de sa sécurité financière ou de ses perspectives d'avenir.

Je crois que nous devons cesser de considérer le congé parental comme une simple absence du travail. C'est un investissement dans nos familles futures, dans notre main-d'œuvre et dans l'avenir du Canada. Les parents devraient se sentir soutenus quand ils accueillent un enfant dans ce monde. Personne ne devrait avoir à choisir entre faire carrière et fonder une famille. Pourquoi les femmes ne pourraient-elles pas concilier les deux?

Merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Vous avez bien raison de dire que ce sont des moments précieux qui ne reviennent pas. Je le sais. En tant que maman d'une petite fille de quatre ans, j'essaie de profiter moi-même de tous les instants que j'ai avec elle.

Dans le cadre de cette étude, il y a autre chose de particulier. Le régime québécois d'assurance parentale fait de nous des précurseurs, au Québec. Nous avons une entente qui a été signée en 2005 et qui fait que, depuis 2006, le Québec administre son propre régime d'assurance parentale. Cependant, j'y reviendrai, parce que je réalise que j'avais une question.

Madame Hunter, vous avez dit quelque chose qui est un autre des combats que je porte. Vous avez parlé de cette situation complètement absurde dans laquelle se retrouvent des femmes qui sont congédiées pendant leur congé de maternité et qui perdent le droit à leurs prestations. Ma collègue, à l'époque, s'était réjouie de la décision qui avait été rendue par le Tribunal de la sécurité sociale du Canada et qui invalidait certaines dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi. Or cette décision avait par la suite été portée en appel. En janvier 2022, la Cour d'appel fédérale avait finalement conclu que le fait de refuser des prestations aux femmes ayant perdu leur emploi pendant ou après leur congé de maternité était discriminatoire.

Vous dites même, dans une de vos recommandations, qu'il ne devrait pas y avoir d'appel. En quoi est-ce majeur et comment ce qui se passe en ce moment est-il complètement antiféministe?

● (1140)

[*Traduction*]

Mitzie Hunter: Merci beaucoup.

Cela met bien en évidence ce que les femmes vivent dans ces lieux de travail précaires quand ce genre de situation se produit. Nous recommandons de ne pas interjeter appel devant la Cour d'appel fédérale afin de maintenir la décision relative au respect des droits garantis par la Charte et des droits des femmes en milieu de travail. Nous recommandons qu'on s'abstienne de faire appel dans ce cas-là afin de reconnaître que les femmes font ces choix pour leurs familles, comme nous en avons discuté aujourd'hui.

Nous souhaitons que notre système soutienne les choix des femmes au travail et la manière dont elles choisissent de travailler sans qu'elles soient indûment pénalisées par le régime d'assurance-emploi. Elles devraient pouvoir contribuer au maximum de leur capacité.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Oui, c'est ce que le gouvernement et nous avions énoncé. Nous avions envisagé de porter ça en appel.

Quel message cela envoie-t-il aux femmes, justement, sur une question aussi importante et majeure à cette période de leur vie?

Madame Hunter, pouvez-vous répondre à cette question?

[*Traduction*]

Mitzie Hunter: Oui, bien sûr. Le gouvernement fédéral est plus puissant que les particuliers qui lui font face. Nous devrions donc faire front commun en affirmant que les femmes en congé de maternité et les personnes en congé parental qui se font congédier ne devraient pas être pénalisées par le régime d'assurance-emploi.

Le président: Merci, madame Hunter. Merci, madame Larouche.

Monsieur Genuis, vous avez cinq minutes.

Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à vous toutes d'être venues témoigner. Merci pour l'excellent travail que vous accomplissez.

J'aimerais d'abord m'adresser à Mme Kapitaniuk au sujet du maintien des prestations d'assurance-emploi en cas de décès d'un conjoint. Je trouve la politique insensée. Elle a été portée à mon attention par mon collègue, M. Jivani, quand un de ses électeurs lui a soulevé ce problème.

Si un parent qui a cotisé au régime décède pendant qu'il est en congé, son congé prend fin immédiatement. Il a contribué au système, et sa famille fait face à son décès tragique. Elle perd une prestation dont elle a besoin et pour laquelle elle a versé des cotisations.

Le Comité a demandé au directeur parlementaire du budget de nous indiquer ce que cela coûterait. Nous venons tout juste de recevoir sa réponse. Cela coûterait moins d'un million de dollars par année. Comparez cela à l'ampleur des dépenses du gouvernement fédéral.

Il ne s'agit pas d'un grand nombre de familles. Pour moins d'un million de dollars par année, nous transformerions la vie de familles qui traversent une période terrible, inimaginable. Ces familles tentent malgré tout de subvenir à leurs besoins financiers tout en conservant leurs prestations. Nous aimerions beaucoup voir ce changement intégré au budget. C'est une mesure que nous défendons depuis longtemps.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus? Dans votre témoignage, vous avez souligné l'importance de maintenir les prestations du parent qui meurt pendant son congé.

Cherise Kapitaniuk: Mais bien sûr.

Il s'agit là d'une triste réalité dont nous devons aussi nous occuper. J'ai dit que nous soutenons les mères célibataires à la suite du décès de leur partenaire. Il est bien évident que des hommes peuvent aussi perdre leur épouse ou leur conjointe.

J'ai remarqué que cela a un effet domino. Quand la mère célibataire cesse de recevoir cet argent, son stress et sa tension émotionnelle et mentale augmentent et se répercutent sur les enfants.

MOMS Canada s'efforce de traiter ce problème. Nous voulons que les femmes soient en bonne santé, car nous savons qu'elles pourront alors avoir des enfants en bonne santé. Nous voulons faire tout notre possible pour les soutenir. Quand nous en parlons avec des femmes qui ont perdu leur conjoint, nous comprenons que cela va de soi. Pourquoi ne le faisons-nous pas?

● (1145)

Garnett Genuis: Je suis tout à fait d'accord. Merci de nous parler de cet effet domino et du lien entre les difficultés financières et le stress. Merci de souligner la façon dont ces facteurs aggravent les difficultés auxquelles les gens se heurtent.

Parlons un peu de l'apprentissage pendant le congé.

C'est une chose que nous avons proposée dans le cadre de notre série de réformes du congé parental, et vous l'avez mentionnée vous aussi. À l'heure actuelle, la question de savoir si un parent peut suivre une formation pendant son congé reste floue, subjective et elle dépend de la situation. J'imagine que cela crée beaucoup d'incertitude. Nous proposons de garantir que, pendant leur congé, les parents aient toujours la possibilité de suivre des cours afin de perfectionner leurs connaissances et leurs compétences.

Puisque vous l'avez mentionné dans votre déclaration préliminaire, pourriez-vous nous en dire un peu plus sur l'importance de cette proposition? Quel effet aurait, sur les parents célibataires, l'autorisation de suivre des cours pendant leur congé parental?

Cherise Kapitaniuk: L'effet serait énorme. Un grand nombre de mères célibataires nous font part de leur frustration.

Tout est difficile pour une mère célibataire. Les finances sont difficiles. Les émotions sont difficiles. Élever des enfants est difficile. Cette charge mentale est un véritable défi. Quand les règles relatives à l'éducation ou à l'apprentissage pendant un congé sont floues, beaucoup de femmes capitulent face à cet obstacle supplémentaire.

Il faut expliquer cela très clairement, mais ce n'est pas tout. Il faut en fait encourager les femmes à suivre de la formation pour s'orienter vers la réussite. Il faut qu'elles sachent qu'elles peuvent profiter de cette occasion pour suivre une formation ou un cours. Je le répète, de nombreuses mères célibataires nous ont confié qu'elles souhaitaient le faire, mais qu'elles trouvaient cela trop compliqué, que les règles étaient trop floues. Elles se décourageaient face à ce stress supplémentaire ou à cette contrainte. Elles auraient besoin de se dire: « Je veux faire cela pour m'épanouir, pour améliorer la situation de ma famille et pour mieux subvenir à nos besoins. »

Nous développerions ainsi l'autonomie des femmes pour qu'elles ne se sentent pas obligées de compter sur le soutien du gouvernement pendant toute leur vie. Elles verraient une lumière à la fin du tunnel et prendraient leur destin en main.

Le président: Merci, monsieur Genuis.

[*Français*]

Monsieur Villeneuve, vous avez la parole pour cinq minutes.

Louis Villeneuve (Brome—Missisquoi, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être des nôtres aujourd'hui. C'est un sujet vraiment touchant.

Je suis père de deux enfants. À l'époque où nous avons eu des enfants, il n'y avait pas beaucoup de mesures. Je me rappelle que ma conjointe et moi avions fait le choix de nous serrer la ceinture pour qu'au moins un des parents puisse demeurer avec l'enfant à la maison. Nous le faisions à tour de rôle et c'était très complexe. Les choses se sont améliorées depuis ces années-là, mais il y a encore du travail à faire, évidemment.

Madame Kapitaniuk, je ne sais pas si vous pourrez répondre à ma question, mais, à votre connaissance, comment les autres pays gèrent-ils les congés et les avantages sociaux lorsqu'un parent meurt, par exemple? Nous devons aussi toucher à ça.

Pourriez-vous m'en parler un peu?

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: Malheureusement, je ne suis pas experte des lois et des règlements d'autres pays.

[*Français*]

Louis Villeneuve: Selon vous, quelle serait la meilleure façon de procéder pour améliorer la situation d'un parent survivant?

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: Je le répète, il s'agit simplement de maintenir les prestations. Si le conjoint décédé touchait déjà des prestations parentales de l'assurance-emploi, cela va de soi: pourquoi mettre fin à ces prestations au moment où la personne survivante traverse le plus grand bouleversement de sa vie, la perte d'un être cher qui, dans de nombreux cas, était la seule source de revenus du ménage? Le choix judicieux, le choix responsable, consiste à veiller à ce que cette aide soit maintenue.

Cela ne va pas nécessairement transformer la vie de cette personne. Toutefois, pendant les 6 ou 12 premiers mois, quand elle est en deuil et qu'elle a besoin de counseling et de thérapie, non seulement pour elle-même, mais pour ses enfants, même ce coût supplémentaire... Elle a besoin de ces fonds supplémentaires afin d'obtenir ce soutien et de le fournir à ses enfants.

● (1150)

[*Français*]

Louis Villeneuve: Mis à part le fait de poursuivre avec le parent survivant, y a-t-il d'autres mesures que vous ajouteriez pour vous assurer que les choses se passent bien pour le parent et pour l'enfant?

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: C'est une excellente question. Je vous remercie de la soulever.

Comme je l'ai dit, nous travaillons avec beaucoup de mères célibataires qui ont perdu un être cher. Oui, je pense que nous pourrions examiner d'autres domaines pour leur fournir d'autres soutiens.

En me préparant à cette réunion du Comité, je n'ai pas examiné d'autres politiques ou ce qui se fait dans d'autres pays, alors je ne peux pas vous répondre au pied levé. Cependant, je pense que c'est une piste que nous devrions vraiment explorer.

[*Français*]

Louis Villeneuve: Merci, madame Kapitaniuk. Je voulais vous donner la chance, peut-être, d'en parler.

Vous avez parlé de la recommandation de poursuivre avec le parent survivant. Je le comprends. Toutefois, si vous aviez un choix à faire, une baguette magique pour dire au gouvernement la mesure qu'il faut absolument prendre et même bonifier, quelle serait cette mesure?

Vous pouvez prendre le temps de donner des détails, car il me reste environ une minute de temps de parole. Je vous donne l'espace pour vous exprimer là-dessus. Je suis vraiment transpartisan quand je dis ça. Je veux vraiment qu'on aide les femmes à se sortir de ça.

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: Premièrement, il faut absolument que le conjoint survivant continue à recevoir ces prestations.

Deuxièmement, il faut assurer le counseling et le soutien en santé mentale dont nous venons de parler. Il arrive que les prestations d'assurance d'un conjoint ou d'une conjointe prennent fin peu après son décès. Il faut que les enfants et la personne survivante puissent suivre une thérapie pendant cette période traumatisante. À mon avis, c'est un soutien crucial.

À MOMS Canada, nous encourageons la bonne santé émotionnelle et nous sommes convaincus que le counseling est bénéfique.

[*Français*]

Le président: Merci, monsieur Villeneuve.

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Andréanne Larouche: Merci, monsieur le président.

Je remercie encore une fois Mmes Kukulewich et Hunter.

Pour mon dernier tour de parole, je vais m'adresser à Mme Kapitaniuk.

Je pense que nous avons bien compris la situation dans laquelle se retrouvent les familles monoparentales, qui sont désavantagées par l'assurance-emploi. C'est quelque chose que nous, au Bloc québécois, souhaitons envisager dans le cadre d'une réforme plus globale sur l'assurance-emploi. Vous avez bien expliqué que vous souhaitiez la création d'une prestation pour parent survivant et qu'il y ait quelque chose à ce sujet.

Dans la réforme de l'assurance-emploi, nous envisageons aussi d'autres mesures, par exemple la prolongation de la durée de la période de référence pour les prestations spéciales, ce qui comprend, entre autres choses, les congés de maternité, ou encore la fin de l'exclusion du bénéfice des prestations régulières de l'assurance-emploi pour les personnes quittant leur emploi en raison de violence conjugale, d'un retour aux études ou de responsabilités familiales.

En quoi une réforme de l'assurance-emploi qui contiendrait notamment ces mesures pourrait-elle changer la donne pour les femmes?

● (1155)

[*Traduction*]

Cherise Kapitaniuk: Il est important de tenir compte des femmes qui ont subi un traumatisme ou de la violence. Comme je l'ai dit, à MOMS Canada, nous croyons beaucoup à la guérison et à la capacité de guérir.

Votre proposition de rendre les prestations permanentes est merveilleuse. Il faudrait toutefois garantir le soutien financier nécessaire pour que la femme puisse bénéficier d'un accompagnement thérapeutique. Dans bien des provinces, une séance de psychothérapie peut coûter 200 $ de l'heure. Si une femme n'a pas d'assurance, comment peut-elle payer cela pour elle-même et pour ses enfants?

Comme je l'ai dit, c'est une excellente piste à explorer. Il faudra toutefois veiller à ce que, pendant leur congé, elles ne reçoivent pas seulement ce soutien financier, mais aussi du soutien qui les aide à guérir.

[*Français*]

Le président: Merci, madame Kapitaniuk.

Merci, madame Larouche.

[*Traduction*]

Madame Falk, vous avez cinq minutes.

Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster—Meadow Lake, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie toutes d'être venues témoigner.

Je suis heureuse que nous menions cette étude. Dans une autre vie, j'ai appris à faire du travail social. Plus exactement, je travaillais dans un milieu médical. Dans bien des cas, nous devions aider nos patients à trouver ce qu'il leur fallait dans le système. La bureaucratie est très complexe. C'est très difficile. Je peux vous assurer que, sous l'effet de l'émotion causée par une perte imprévue ou un traumatisme soudain, le jugement de la personne est très confus. Les gens ont même de la peine à exécuter leurs fonctions quotidiennes, comme se lever, sortir du lit, se nourrir, nourrir les enfants. Je suis donc heureuse que nous en discutions.

Le système bureaucratique m'ennuie beaucoup, car il est conçu pour que tout rentre dans des cases bien définies. Si la réponse est « oui », on va par ici; si c'est « non », on va par là. Si c'est « peut-être », eh bien, tant pis, il faut s'y faire. C'est la vie, tant pis.

Il y a quelques années, j'ai dû m'occuper d'un cas troublant. Une femme avait accouché d'un bébé mort-né. Malheureusement, comme c'était arrivé à 18 semaines de gestation, elle n'était pas admissible au congé de maternité. La bureaucratie exige 20 semaines de gestation. J'ai moi-même des enfants, comme la plupart d'entre nous. Cette prestation de maternité a été créée expressément pour aider la mère à se remettre, pour aider son corps à guérir. Voilà pourquoi les autres parents n'y sont pas admissibles. Ils n'ont accès qu'aux prestations parentales.

J'étais vraiment fâchée. Le deuil n'attend pas 20 semaines pour se déclencher. La maman a quand même besoin de se remettre. Elle a quand même dû accoucher. Elle ne pouvait quand même pas exécuter les tâches qu'elle effectuait avant sa grossesse.

J'ai bien de la peine à accepter cela. Pourquoi la bureaucratie doit-elle régir ces épreuves? Parfois, il suffit du jugement compatissant d'un employé à l'autre bout du fil qui dise: « En effet, votre situation ne rentre pas dans la case définie, mais que pouvons-nous faire pour vous aider? »

Madame Kapitaniuk, que pensez-vous de l'importance d'un système plus souple? Ce n'est pas seulement après la naissance, c'est aussi avant, comme dans cette situation. Ces parents n'avaient accès à aucun congé. Le père a quand même dû s'absenter de son travail. La mère ne pouvait pas reprendre le travail tout de suite. Physiquement, elle n'en était pas capable. Que pensez-vous de l'importance d'accorder plus de souplesse?

● (1200)

Cherise Kapitaniuk: Je suis tout à fait d'accord avec vous. Même dans notre groupe de mères autonomes, qui est essentiellement un groupe de soutien pour les mères célibataires, certaines de ces femmes suivent notre programme deux, trois ou quatre fois, et elles souhaitent encore y revenir.

Comme vous le dites, le rétablissement est différent pour chaque personne. Certaines se remettent au bout de quelques séances de counseling, mais d'autres traversent leur deuil différemment. À mon avis, il est important de les soutenir en fonction de l'état dans lequel elles se trouvent. C'est ce que fait notre organisme. Nous aidons les mères célibataires en fonction de leur état. Je pense que notre gouvernement devrait agir de la même façon. Il faut choisir le soutien en fonction de leurs circonstances. Il faut non seulement leur fournir du soutien, mais viser à favoriser leur guérison et leur croissance.

Nous voulons développer l'autonomie de ces femmes. Nous sommes convaincus que toutes les femmes peuvent guérir, et nous voulons les y encourager. Il est regrettable que le processus de guérison soit parfois freiné par des restrictions ou, comme vous le dites, parce qu'on n'a pas coché une case particulière. Elles ne peuvent pas se remettre, parce qu'elles n'ont pas les moyens de...

Rosemarie Falk: Oui. Je tiens à vous remercier pour le travail que votre organisme accomplit, car vous êtes véritablement sur la ligne de front. Vous faites face à des émotions brutes et à l'intensité de la situation. Je tiens vraiment à vous en remercier. Vous comblez bien des lacunes en soutenant ces parents qui traversent une période difficile.

Merci.

Le président: Merci, madame Falk.

Madame Nguyen, vous avez la parole pour cinq minutes et vous concluez ce tour.

Chi Nguyen (Spadina—Harbourfront, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être venues pour une discussion aussi importante sur ce programme essentiel du gouvernement fédéral.

Je vais d'abord m'adresser à Mme Hunter.

Vous avez brièvement évoqué les programmes transformateurs que la Fondation canadienne des femmes offre pour aider les femmes à traverser différentes étapes de leur vie. Vous serait-il possible de nous faire part d'un ou deux exemples tirés de ces expériences pour nous aider à déterminer les façons d'améliorer les prestations de maternité et parentales?

Mitzie Hunter: Tous les témoins ont évoqué les défis très particuliers que doivent relever les femmes sur le marché du travail ainsi que les répercussions des choix qu'elles font.

À la Fondation canadienne des femmes, notre travail vise à bâtir un Canada égalitaire. Par exemple, nous savons que les femmes gagnent moins que les hommes dans toutes les catégories professionnelles. Voilà pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes est persistant. Pour ce qui est de l'intersectionnalité — appliquée aux femmes racisées et autochtones —, l'écart se creuse encore davantage.

Bon nombre de nos programmes s'inscrivent dans une perspective économique et visent à ouvrir aux femmes des voies d'accès au marché du travail. Nos programmes de littératie financière aident les femmes à démarrer leur propre entreprise ou à consolider leur choix économique.

Ces initiatives sont en grande partie liées à la sécurité des femmes au Canada. L'une des statistiques alarmantes que je tiens à porter à l'attention du Comité, c'est qu'une femme ou une jeune fille est tuée toutes les 48 heures dans notre pays. La sécurité est un objectif très concret. Plusieurs provinces ont qualifié la violence par un partenaire intime d'épidémie nationale.

Il faut orienter la discussion sur la violence entre partenaires intimes. Cela ajoute un degré de complexité au régime d'assurance-emploi, qui ne reconnaît pas les obstacles complexes auxquels sont confrontées les victimes de violence sexiste ou d'exploitation économique. Les règles d'admissibilité ne tiennent pas compte de la réalité des survivantes. Les exigences strictes en matière d'heures de travail ont une incidence disproportionnée sur les femmes et ne tiennent pas compte du sabotage professionnel exercé par un agresseur, comme le fait de restreindre les moyens de transport, de suspendre les services de garde ou de harceler une femme à son lieu de travail. Ces situations nuisent à l'employabilité des femmes.

Il arrive parfois que les prestations ne suffisent pas pour vivre. Actuellement, le Canada se classe au milieu des pays du G7 pour le montant des prestations d'assurance-emploi. D'autres pays sont beaucoup plus généreux. En Allemagne, par exemple, un complément est versé aux personnes ayant des enfants. Il existe d'autres modèles qui pourraient nous aider dans notre étude.

En situation de crise, il est difficile d'avoir accès au système. Les délais d'attente d'une semaine et les exigences d'identification imposées par cette administration obsolète ne font que compliquer le processus. Pour les survivantes dont les appareils sont surveillés ou dont les comptes sont retenus, le simple fait de déposer une demande peut être synonyme de surveillance, d'exposition au danger et de risque pour leur vie.

Je tiens à souligner que l'approche que nous devons adopter dans cette étude doit être axée sur le genre. Les femmes interagissent différemment.

● (1205)

Chi Nguyen: Il me reste une minute.

J'ai une question à poser à Mme Kapitaniuk.

J'ai une amie qui est une perfectionniste achevée. Durant son deuxième congé de maternité, elle a réussi à obtenir une maîtrise en administration des affaires. Vous avez brièvement parlé des formations professionnelles que certaines mères souhaitent suivre. Pourriez-vous me préciser les éléments à prendre en compte ou les difficultés liées au maintien des prestations d'assurance-emploi ou des mesures de soutien durant le congé parental?

Cherise Kapitaniuk: Volontiers.

Comme je l'ai déjà dit, d'après les conversations que nous avons eues, je sais que cette démarche est souvent très frustrante. Les femmes ont l'impression qu'elles risquent de perdre leurs prestations d'assurance-emploi si elles décident de retourner aux études.

Pour vous donner un exemple concret, la semaine dernière, une maman solo m'a dit que, pour continuer à percevoir ses prestations d'assurance-emploi, elle devait dire si elle était prête à travailler à temps plein, entre 35 et 40 heures par semaine. Elle était étudiante à temps plein et mère monoparentale. Elle se demandait comment elle arriverait à occuper un emploi à temps plein, tout en étudiant à temps plein. Elle risquait de perdre ses prestations.

Le président: Je vous remercie, madame Nguyen.

Je tiens à remercier les témoins d'avoir pris le temps de venir comparaître devant nous. Merci de nous avoir fait part de vos expériences personnelles et de ce que vous avez appris tout au long de ce processus et enfin, merci pour les excellentes recommandations que vous avez formulées à l'intention du Comité. Nous vous sommes très reconnaissants de nous avoir consacré du temps.

Nous allons suspendre la séance quelques instants, le temps d'accueillir nos prochains témoins.

● (1205)

_____(Pause)_____

● (1210)

Le président: Chers collègues, bienvenue à la deuxième heure de notre séance d'aujourd'hui.

Je rappelle à ceux et celles qui se joignent à nous que vous avez la possibilité de participer à cette réunion dans l'une ou l'autre des langues officielles. Si vous êtes dans la salle, veuillez choisir le canal qui vous permettra de participer dans la langue que vous préférez. Si vous participez virtuellement, veuillez cliquer sur l'icône du globe au bas de votre écran pour choisir la langue dans laquelle vous participerez. Je vous prie de rester sur ce canal afin de bien comprendre tous les intervenants, quelle que soit la langue dans laquelle ils s'expriment.

Je vous rappelle également que vous devez adresser toutes vos questions à la présidence, c'est-à-dire à moi, et attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Je vais maintenant présenter les trois témoins que nous entendrons au cours de cette dernière heure.

Nadine Fearon est ici en personne. Elle comparaît à titre personnel.

Nous accueillons également George Vassallo, directeur général de Bothwell-Accurate. Il comparaît par vidéoconférence.

Par vidéoconférence, nous entendrons aussi Brendon Watters, conseiller d'orientation en réadaptation, de l'organisme Les Perséides, soutien au deuil périnatal.

Nous allons d'abord inviter Mme Fearon, qui est parmi nous, à faire une déclaration préliminaire de cinq minutes.

Vous avez la parole, madame.

Nadine Fearon (à titre personnel): Monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du Comité, merci beaucoup de m'accueillir ici aujourd'hui.

Je m'appelle Nadine Fearon et je suis une mère monoparentale de triplés spontanés et d'un adolescent. Je suis également éducatrice et défenseure de parents d'enfants issus d'une grossesse multiple.

Je suis reconnaissante au Canada d'offrir des prestations de maternité et parentales, notamment de les avoir bonifiées cette année. Je tiens toutefois à vous faire comprendre ce que ces politiques ont signifié pour les parents d'enfants issus d'une grossesse multiple.

Je n'ai cessé de me battre pour mes triplés depuis le jour où j'ai appris leur existence, bien avant leur premier souffle. En janvier 2020, un médecin m'a dit: « Si j'étais vous, j'opterais pour une réduction embryonnaire. » À sept semaines, des complications m'ont contrainte à un alitement strict et à un arrêt de travail. À 20 semaines, j'ai failli les perdre à nouveau. J'ai dû subir un cerclage d'urgence et passé deux semaines à l'hôpital.

J'étais la principale source de revenu de ma famille. Par la suite, la pandémie de COVID a entraîné la fermeture de l'entreprise où travaillait mon conjoint.

Mes triplés sont nés par césarienne d'urgence, à 30 semaines de grossesse. Ils ont passé près de deux mois dans deux unités de soins intensifs néonatals de la région du Grand Toronto. Je rentrais chez moi tous les soirs sans eux, terrifiée, tout en devant m'occuper de mon fils aîné. Trois semaines après leur naissance, leur père a subi une opération chirurgicale d'urgence au dos.

Le fait de ramener mes triplés à la maison ne signifiait pas pour autant la fin de leurs problèmes de santé. J'ai pu bénéficier de la prestation pour parents d'enfants gravement malades pour l'un des trois nourrissons qui avaient été hospitalisés. Leur père ne remplissait pas les conditions requises pour bénéficier de cette prestation pour un autre.

En plus de nourrir, de réconforter trois bébés prématurés et d'en prendre soin durant les deux premières années de leur vie, nous nous rendions chaque semaine, toutes les deux semaines ou chaque mois à des rendez-vous à divers hôpitaux de la région du Grand Toronto. Je tirais mon lait, mais les bébés avaient quand même besoin d'un lait maternisé spécialisé qui coûtait environ 2 500 $ par mois. Comme j'avais une assurance privée, je n'ai pas pu avoir accès à l'Assurance-santé Plus de l'Ontario. Mes prestations normales d'assurance-emploi remplaçaient environ 30 % de mon salaire d'enseignante.

En raison de difficultés financières, j'ai dû reprendre le travail quand mes triplés ont eu six mois, soit à peine quatre mois selon leur âge corrigé. Reprendre le travail n'était pas seulement un choix. De nombreux parents d'enfants nés d'une grossesse multiple se sentent contraints de reprendre le travail en raison des difficultés financières liées à leur situation. J'ai souffert de dépression post-partum et d'anxiété, et j'ai finalement dû prendre un congé prolongé pour troubles mentaux.

La garde des enfants constituait un obstacle supplémentaire. Je me suis inscrite sur plus de 36 listes d'attente. J'ai dû attendre près de deux ans et demi avant de trouver une garderie pouvant accueillir mes trois bébés simultanément, et un seul service de garde nous a répondu. J'avais besoin de temps pour guérir. Mes enfants avaient besoin de soins, mais sur le plan financier, cela semblait impossible.

Réfléchissez à l'objectif de l'assurance-emploi. Pour la grossesse et l'accouchement, les prestations de maternité offrent un revenu d'appoint durant un maximum de 15 semaines. Les prestations parentales permettent de subvenir aux besoins d'« un » nouveau-né ou enfant nouvellement adopté, mais les naissances multiples ne donnent droit à aucune semaine supplémentaire de prestations parentales. L'option de 18 mois prévoit des versements hebdomadaires moins élevés, une option tout simplement inadaptée pour les principaux soutiens de la famille ou pour les parents d'enfants issus d'une naissance multiple; de plus, deux parents admissibles se partagent un nombre très limité de semaines.

Le Québec offre des semaines supplémentaires de prestations aux parents admissibles d'enfants nés d'une même grossesse. Le projet de loi C-464, déposé en 2013, proposait une réforme fédérale, mais il a été rejeté par 11 voix.

La pétition que j'ai lancée sur Change.org a recueilli près de 5 000 signatures et la pétition parlementaire comptait quelque 1 019 signatures validées. Dans sa réponse à ma pétition, le gouvernement a reconnu la lacune inhérente dans le système actuel pour les parents qui ont des enfants issus d'une grossesse multiple.

Les familles réclament des changements depuis des décennies.

Pour deux parents admissibles et pour un parent seul, je vous demande de recommander le versement de prestations hebdomadaires supplémentaires aux parents d'enfants issus d'une grossesse multiple et de recommander des dispositions visant le rétablissement de la mère.

Enfin, il convient de réfléchir à la mise en place d'un système de prestations parentales spéciales, distinct de l'assurance-emploi. Les parents en congé parental ne sont pas au chômage; ils élèvent la prochaine génération de Canadiens. Mes enfants n'étaient pas un seul et même bébé parce qu'ils partageaient le même utérus: chacun d'eux avait besoin d'être nourri et dorloté et avait besoin de temps pour créer des liens affectifs.

Je ne demande pas un traitement de faveur; je demande une reconnaissance égale. S'il est vrai que chaque enfant compte, chaque enfant doit être pris en compte, et il est temps que nos politiques reconnaissent ce fait.

Je vous remercie.

● (1215)

Le président: Je vous remercie, madame Fearon.

Nous entendrons maintenant M. Vassallo qui dispose de cinq minutes.

George Vassallo (président-directeur général, Bothwell-Accurate): Bonjour et merci au Comité de me donner l'occasion d'exprimer mon avis au sujet des pratiques canadiennes en matière de congé parental, qui visent à soutenir les familles et à protéger les entreprises.

Aujourd'hui, je souhaite aborder un sujet important qui a une incidence sur nos familles, nos entreprises et l'avenir de notre main-d'œuvre, soit les pratiques actuelles en matière de congé parental de l'assurance-emploi en place au Canada.

En tant que pays, nous devrions être fiers que le Canada reconnaisse l'importance d'accorder aux parents du temps pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant récemment adopté. L'arrivée d'un enfant est l'un des moments les plus marquants de la vie, et les parents devraient avoir la possibilité d'être présents durant ces premières étapes de la vie de leur enfant.

Dans le cadre de l'actuel régime d'assurance-emploi du Canada, les parents admissibles peuvent percevoir des prestations de maternité et des prestations parentales. Les prestations de maternité offrent un revenu de soutien sur une période maximale de 15 semaines à la personne qui donne naissance. Les parents peuvent ensuite choisir entre deux options de congé parental. L'option standard offre jusqu'à 40 semaines de prestations pouvant être partagées entre les parents, l'un d'eux ne pouvant toutefois pas percevoir les prestations pendant plus de 35 semaines. L'option prolongée prévoit jusqu'à 69 semaines de prestations pouvant être partagées entre les parents, l'un d'eux ne pouvant toutefois pas en percevoir pendant plus de 61 semaines.

Ces prestations apportent un précieux soutien financier, mais elles soulèvent également des questions importantes. Offrons-nous un soutien suffisant aux familles, tout en veillant à ce que nos entreprises restent compétitives, productives et viables?

Pour de nombreuses familles, prendre un congé parental signifie accepter une baisse significative des revenus du ménage. Pour de nombreux employeurs, le défi est parfois tout aussi important. Quand un employé apprécié prend un congé prolongé, l'entreprise doit poursuivre ses activités. Elle doit mener à bien ses projets, servir ses clients, respecter les délais et les autres employés doivent continuer à s'acquitter de leurs responsabilités. Il se peut que l'entreprise soit obligée de recruter et de former un remplaçant temporaire, de payer des heures supplémentaires aux employés en place ou de redistribuer les responsabilités au sein de l'organisation. Dans bien des cas, la personne en congé possède des connaissances spécialisées, de l'expérience et un réseau de relations qui sont difficiles à remplacer. Cela peut représenter un fardeau considérable, surtout pour les petites entreprises qui ne disposent pas nécessairement des ressources ou de l'effectif nécessaires pour absorber une absence prolongée.

Il y a un autre élément à prendre en compte. Le coût du congé parental ne s'arrête pas au moment où l'employé part en congé, il est souvent transféré aux employés qui restent. Les collègues peuvent se retrouver avec des charges de travail supplémentaires, travailler de longues heures et s'acquitter de responsabilités qui vont au-delà de leurs tâches initiales. Cela risque d'être une source de stress, de frustration et, dans certains cas, de ressentiment. Parallèlement, l'entreprise continue d'engager des dépenses de fonctionnement et les répercussions sur la productivité, la rentabilité et le service à la clientèle risquent d'être importantes.

Le régime actuel offre certains avantages aux employés admissibles, sans toutefois rembourser directement aux employeurs les coûts liés au remplacement des employés en congé, à la formation des travailleurs temporaires ou à la gestion des perturbations causées par des absences prolongées. Les employeurs contribuent eux aussi au régime d'assurance-emploi par le biais des cotisations salariales. Même si le congé parental constitue un acquis social important, les entreprises sont souvent amenées à gérer elles-mêmes une grande partie de son impact financier sur leurs opérations.

Il y a un autre enjeu important que nous ne devons pas négliger dans ce débat, ce sont les services de garde. Si nous voulons que les parents aient la possibilité de reprendre le travail avant la fin de leur congé parental, nous devons nous assurer que des services de garde appropriés sont disponibles. Aujourd'hui, de nombreux parents doivent composer avec de longues listes d'attente, des places limitées en garderie et un manque de souplesse dans l'organisation de la garde de leur enfant. Dans certaines localités, il peut être extrêmement difficile de trouver une place en garderie pour un nouveau-né ou un nourrisson.

Nous avons besoin d'un meilleur système de garde d'enfants d'un bout à l'autre du pays, d'un système offrant des services de garde plus accessibles, abordables et fiables. Nous devons aussi avoir davantage de points d'accueil pour les nouveau-nés et les nourrissons. Les parents devraient avoir la possibilité de reprendre le travail dès qu'ils se sentent prêts, et non pas seulement au terme de la période de prestations parentales.

Par ailleurs, les entreprises devraient être en mesure d'accueillir ces employés plus tôt, si l'employé et l'employeur sont d'avis que c'est la meilleure solution. Un système de garderies plus accessible donnerait plus de liberté aux parents et plus de flexibilité aux entreprises, tout en aidant le Canada à mieux utiliser sa main-d'œuvre. Ce devrait être une priorité pour les gouvernements et les décideurs.

Soutenir les parents et soutenir les entreprises ne sont pas des objectifs contradictoires. En réalité, ils devraient aller de pair. Nous avons besoin d'un système qui permet aux parents de passer du temps de qualité auprès de leurs enfants, sans imposer de difficultés financières inutiles aux familles ni de contraintes opérationnelles déraisonnables aux employeurs.

● (1220)

Nous devons également reconnaître que le congé parental ne concerne pas seulement les femmes. Les pères et les conjoints doivent être encouragés à jouer leur rôle et à participer aux soins des enfants. La question n'est pas de savoir si les parents méritent de passer du temps avec leurs enfants; c'est une évidence. La question est plutôt de savoir si notre système favorise un juste équilibre entre les besoins des familles et les responsabilités et les réalités des entreprises qui les emploient. Nous devons nous demander si le montant des prestations reflète suffisamment la hausse du coût de la vie, si les employeurs peuvent bénéficier d'un meilleur soutien durant le congé prolongé de leurs employés et si la mise en place de modalités plus souples pourrait favoriser le retour au travail des parents.

● (1225)

Le président: Merci, monsieur Vassallo. Pourriez-vous conclure?

George Vassallo: Bien sûr. Je vais m'arrêter ici. C'est bien.

Le président: Je vous remercie, monsieur Vassallo.

Nous allons maintenant conclure avec M. Watters. Vous avez cinq minutes, monsieur.

[*Français*]

Brendon Watters (conseiller d'orientation en réadaptation, Les Perséides, soutien au deuil périnatal): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui dans le cadre des travaux sur le congé parental de l'assurance-emploi au Canada.

Je suis conseiller d'orientation spécialisé en deuil périnatal, et je travaille au sein de l'organisme Les Perséides. Nous accompagnons les familles qui doivent composer avec la perte d'un bébé pendant la grossesse ou peu de temps après la naissance. Dans le cadre de ma pratique, je rencontre régulièrement des parents qui vivent une transition des plus importantes de leur vie. Certains apprennent à devenir parents d'un enfant vivant. D'autres doivent apprendre à vivre avec l'absence d'un enfant attendu. Ces deux réalités exigent du temps, de l'adaptation et surtout du soutien.

Aujourd'hui, j'attire votre attention sur certaines limites actuelles à partir de l'expérience des familles endeuillées que nous accompagnons et de mon expertise en développement de carrière et en santé psychologique au travail.

Lorsqu'on parle de congé parental, on pense naturellement à la naissance d'un enfant vivant. Par contre, une grossesse peut également se terminer par une interruption médicale, une fausse couche tardive, une mortinaissance et le décès d'un nouveau-né. Dans toutes ces situations, les besoins des parents sont réels. Le corps de la mère doit récupérer. Sa psyché doit également composer avec la perte majeure d'un enfant. Quant au père et au partenaire, il doit souvent faire simultanément face à son propre deuil, au soutien de sa conjointe et aux exigences du travail. Plusieurs parents se retrouvent rapidement devant une réalité difficile: l'absence de mesures suffisamment adaptées à leur situation. Pour certaines familles, les contraintes financières rendent pratiquement impossible une absence prolongée du travail. Des parents endeuillés retournent donc au travail alors qu'ils sont encore en état de choc, épuisés physiquement et psychologiquement. Nous ne devrions pas présumer qu'une personne qui vient de perdre un enfant est immédiatement en mesure de reprendre une prestation de travail normale.

Une autre question mérite l'attention du Comité, soit la place des pères. Bien que les conséquences physiques d'une grossesse touchent principalement les femmes, le deuil périnatal affecte profondément les deux parents. Dans ma pratique, plusieurs hommes me rapportent avoir ressenti une forte pression pour retourner au travail rapidement pour subvenir aux besoins de leur famille. Ils se retrouvent souvent coincés entre deux responsabilités, celle d'être présents auprès de leur conjointe et de leurs enfants tout en demeurant le principal pourvoyeur financier du ménage. Cette tension n'est pas nouvelle, et les modèles de paternité évoluent. De nombreux pères souhaitent s'impliquer davantage auprès de leurs enfants. Pourtant, plusieurs me confient regretter de ne pas avoir disposé du temps nécessaire pour vivre pleinement cette période. Lorsqu'un enfant est perdu pendant la grossesse, cette pression peut devenir encore plus importante puisque le parent endeuillé doit composer avec sa souffrance tout en répondant aux attentes de son employeur.

Parlons maintenant de productivité. À titre de conseiller d'orientation, je crois qu'il est essentiel de réfléchir non seulement à la question de l'absentéisme, mais également au présentéisme. Une personne physiquement présente au travail n'est pas nécessairement en mesure de fournir un rendement normal dans un contexte de deuil périnatal. Les nouveaux parents ou les parents endeuillés présentent donc des réalités similaires, notamment une qualité de sommeil réduite, une concentration diminuée, des préoccupations financières accrues, une capacité d'adaptation affaiblie et, dans certains cas, des symptômes dépressifs ou anxieux importants. À mon avis, un bon régime parental devrait reconnaître l'ensemble des parcours possibles liés à la grossesse et la parentalité, y inclus le deuil périnatal. On devrait reconnaître que la parentalité ne se limite pas seulement à la naissance de l'enfant.

Devenir parent constitue une transition de vie majeure qui exige du temps et de l'adaptation. On doit offrir un meilleur accès à un soutien psychologique pour les deux parents, que la grossesse se déroule comme prévu ou qu'elle se termine par une perte. On doit prévoir des mesures précises pour les situations de deuil périnatal afin de réduire le vide actuellement ressenti par plusieurs familles. On doit tenir compte des complications physiques et médicales qui peuvent survenir pendant et après une grossesse, même lorsque aucun enfant vivant ne rentre à la maison. De plus, on doit permettre davantage de flexibilité dans l'utilisation des congés parentaux afin qu'ils puissent répondre aux besoins réels des familles.

En terminant, j'aimerais rappeler que les parents qui composent avec la présence d'un enfant, tout comme ceux qui composent avec son absence, traversent une profonde réorganisation de leur vie. Devenir parent ou apprendre à vivre avec la perte d'un enfant attendu n'est pas une transition qui se mesure en quelques heures, en quelques jours ou même en quelques semaines. C'est un processus qui transforme durablement une personne, un couple et une famille.

● (1230)

Dans le cadre de votre réflexion sur l'avenir des régimes parentaux au Canada, je vous invite à considérer également les familles dont le parcours parental est marqué par le deuil. Elles méritent elles aussi d'être reconnues, soutenues et protégées.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci, monsieur Watters.

[*Traduction*]

C'est M. Jivani qui va lancer le premier tour de questions de six minutes. Merci.

Jamil Jivani (Bowmanville—Oshawa-Nord, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Merci, madame Fearon. Je suis vraiment heureux que vous soyez parmi nous. J'ai eu le privilège de suivre une partie de la démarche qui vous a menée jusqu'ici. Vous avez d'abord communiqué avec mon bureau pour signaler cette injustice ou cette iniquité dans le versement des prestations d'assurance-emploi. Nous nous sommes rencontrés au Tim Hortons, près de l'Oshawa Centre. Je vous ai conseillé de lancer une pétition pour sensibiliser le public à cette question. Vous avez suivi mon conseil et vous n'avez cessé de vous démener sans relâche depuis. Je vous en félicite sincèrement. J'ai un grand respect à votre égard.

Comme vous avez abordé très ouvertement et publiquement ce sujet, j'aimerais que vous nous racontiez votre expérience en tant que maman de triplés et que vous nous décriviez les difficultés que vous pose le système en tant que maman de triplés. De nombreux autres parents vous ont contactée pour partager leur histoire avec vous. Pouvez-vous faire part au Comité de ce que vous avez entendu de la part de ces personnes?

Nadine Fearon: Oui, volontiers. Ce fut un plaisir de collaborer avec vous sur ce dossier. Je vous en remercie.

Comme je suis très active sur les réseaux sociaux, de nombreux parents me contactent pour me raconter leur expérience. Je me trouve vraiment privilégiée, car mes triplés ont tous survécu et sont en bonne santé. Ils vont tous très bien maintenant, ce qui n'est pas le cas pour beaucoup de parents d'enfants issus d'une grossesse multiple.

Je suis vraiment contente que M. Watters ait mentionné que, dans le cas d'enfants issus d'une grossesse multiple, il arrive parfois qu'un seul des bébés survive. Qu'est-ce que cela signifie pour les parents qui ont de la difficulté à retourner au travail après un tel événement? Ils ont toujours un enfant, mais l'autre n'est plus là. C'est une expérience qui peut être extrêmement difficile à vivre pour certains parents. Au bout d'un an ou de 18 mois, cette douleur n'a pas disparu. Cela n'a rien changé à ce que vous ressentez à l'idée d'un retour au travail.

Comme je l'ai dit, quand j'ai appris que j'étais enceinte de triplés, les médecins m'ont dit que le risque était très élevé et que je devrais envisager une réduction embryonnaire. Certaines familles choisissent une réduction sélective, pour une raison ou une autre. C'est leur choix. Il y a parfois un risque de perdre tous les bébés, pas seulement un ou deux.

La décision dépend également de la structure familiale. Je connais une maman de quadruplés qui est aussi enseignante, comme moi. Elle a eu la chance de pouvoir embaucher une fille au pair et d'avoir quelqu'un à la maison à temps plein. Je crois que ses enfants ont aujourd'hui trois ans. Elle avait les moyens de bénéficier de cette aide, mais que se passe-t-il si vous ne les avez pas? Je n'ai jamais eu cette chance. Comment faites-vous si vous n'avez pas ce soutien? Là encore, il faut examiner les différentes structures familiales et voir comment les choses se passent dans chaque foyer. La situation n'est pas la même pour tout le monde.

Il est difficile d'accepter que ce programme parte du principe que toutes les familles se ressemblent alors qu'en réalité, ce n'est pas le cas. Il y a tellement de circonstances différentes et de choses qui arrivent après une naissance multiple, qu'il s'agisse de jumeaux, de triplés ou plus.

Jamil Jivani: Ma mère est une jumelle. Je me souviens que ma grand-mère me racontait comment c'était d'élever des jumelles tout en s'occupant de deux autres enfants. Ma sœur est maman de jumeaux qui ont actuellement 20 mois. Elle me demande souvent de venir les garder. Quand vous m'avez dit que vous aviez donné naissance à des triplés, je ne pouvais qu'imaginer le défi que cela posait. Je vous suis très reconnaissant, comme beaucoup de gens, d'avoir raconté votre expérience.

Dans le mémoire que vous avez présenté au Comité, j'ai noté une phrase sur laquelle j'aimerais que vous reveniez, parce que c'est une excellente façon d'expliquer pourquoi le changement que vous demandez est si important. Vous demandez au Comité de recommander la mise en place d'un cadre fédéral de prestations parentales d'assurance-emploi qui tient compte du nombre de nouveau-nés, pas seulement des naissances. C'est là une excellente façon d'expliquer ce que vous demandez à votre gouvernement.

Pouvez-vous nous expliquer ce que vous entendez par là?

● (1235)

Nadine Fearon: Oui.

Comme vous le savez, le système fonctionne par grossesse. Voici sur quoi il se base. Au terme de sa grossesse, que la femme donne naissance à un seul enfant ou à cinq, peu importe le nombre, cela ne changera rien aux prestations d'assurance-emploi qu'elle touchera.

Dans le cas des naissances multiples, vous savez que les besoins sont différents. Vous n'avez pas seulement besoin de trois sièges auto ou de trois lits de bébé. Ce n'est vraiment pas si simple. Par exemple, si vous avez déjà cherché à acheter une poussette triple, vous savez certainement que son prix est 5,5 % plus élevé que celui d'une poussette ordinaire. Je me souviens avoir dû commander la mienne du Royaume-Uni parce qu'il n'y en avait pas au Canada, à moins d'en vouloir une équipée d'un volant à l'arrière et d'autres accessoires semblables.

Ce qu'il faut retenir, je le répète, c'est que chaque bébé exige du temps. Nous avons séjourné dans deux unités de soins intensifs néonatals de la région du Grand Toronto. Les soucis n'ont pas disparu après notre retour à la maison. Comme les bébés étaient tous différents, chacun avait ses propres besoins. Ils avaient tous leurs besoins particuliers. Une de mes filles souffrait d'une dysplasie de la hanche. Une autre avait une déformation appelée metartasus adductus, qui ressemble à un pied bot. Leurs besoins étaient différents. L'autre bébé a eu plusieurs rendez-vous en physiothérapie chaque semaine, et je devais les emmener tous les trois avec moi quand je m'y rendais.

Est-ce que tout cela veut dire que tout allait pour le mieux pour nous au bout d'un an? Non. Nous avons continué à nous rendre à ces rendez-vous durant deux ans. Comme j'ai dû reprendre le travail quand ils n'avaient que six mois, j'ai donc été obligée de prendre des congés prolongés.

Il y a tellement de facteurs à prendre en compte dans mon cas et dans celui de tant d'autres personnes, mais le programme d'assurance-emploi, dans sa mouture actuelle, n'en tient pas compte.

Jamil Jivani: Voici ma dernière question.

Pouvez-vous nous décrire certaines expériences que vous avez vécues en tant que mère d'enfants nés d'une grossesse multiple et dont les gens n'ont peut-être pas conscience?

Nadine Fearon: J'ai parlé tout à l'heure du coût que cette situation implique. Ce n'est pas la règle du un pour un. Cela n'a rien à voir.

En tant que mère, vous savez que les grossesses multiples posent un risque élevé. Ce n'est pas une grossesse ordinaire où vous passez une échographie et où tout se déroule bien ensuite. Bien souvent, vous devez être hospitalisée. Il se peut que vous ayez à subir une césarienne d'urgence et, pendant que vous essayez de vous remettre de cette intervention, vous vous retrouverez à l'unité de soins intensifs néonatals, où vous luttez pour vous rétablir tout en vous occupant des bébés.

Le président: Je vous remercie, madame Fearon. Merci à vous également, monsieur Jivani.

C'est maintenant au tour de Mme Koutrakis.

[*Français*]

Vous avez la parole pour six minutes.

[*Traduction*]

Annie Koutrakis (Vimy, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président et je remercie également nos témoins de leur présence aujourd'hui.

Madame Fearon, je vais commencer par vous.

Mes enfants ne sont pas issus de grossesses multiples. J'ai eu des grossesses simples, mais je me souviens des défis liés à chaque nouvelle vie, avec les responsabilités qui en découlent. Je me souviens aussi de mes efforts pour concilier mon rôle auprès de mon bébé et mon désir de ne pas m'absenter trop longtemps de mon milieu de travail, car cela aurait eu des répercussions sur ma carrière.

Par choix, je me suis retirée du marché du travail pendant neuf ans, pour rester à la maison et m'occuper de mes enfants. Il va sans dire que les congés parentaux et les congés de maternité dont je bénéficiais il y a 40 ans, quand j'ai eu mes enfants, n'étaient pas les mêmes qu'aujourd'hui. Le gouvernement fédéral déploie des efforts considérables pour assouplir les exigences de l'assurance-emploi afin que les parents puissent bénéficier des programmes et des prestations dont ils ont besoin, compte tenu de leur situation.

Avez-vous l'impression que les programmes en place fonctionnent? S'ils ne fonctionnent pas, notamment pour les naissances multiples, quels changements recommanderiez-vous?

Nadine Fearon: Nous devons nous pencher tout particulièrement sur le volet du congé parental et nous demander s'il est possible d'ajouter des semaines supplémentaires de prestations pour les naissances multiples. Nous ne parlons pas d'un seul enfant, mais de deux enfants ou plus. Quelle serait la situation si les parents disposaient de plus de temps pour vraiment s'occuper de leurs enfants et tisser des liens avec eux?

Je ne sais pas si vous avez lu mon mémoire, mais les études font déjà état d'une augmentation des naissances prématurées qui nécessitent un séjour prolongé en unité néonatale de soins intensifs, sans parler des risques accrus pour la santé et des autres complications pouvant survenir.

Nous ne parlons pas seulement des soins habituels, nous parlons des défis liés aux naissances multiples qui ne se posent pas nécessairement lors de la naissance d'un seul bébé.

● (1240)

Annie Koutrakis: Je vous remercie pour cette réponse.

J'ai aussi une question à poser à M. Vassalo.

Ayant moi-même été propriétaire d'une petite entreprise il y a plusieurs années, quand j'aidais ma famille à gérer son entreprise, j'ai souvent entendu des employeurs dire que ce programme manquait de souplesse et que leurs besoins n'étaient pas vraiment pris en compte.

Je veux vous donner l'occasion de nous expliquer quel serait un juste équilibre. Pouvez-vous nous recommander des mesures à mettre en place pour aider les employeurs et les parents, tout en veillant à ce que ces derniers aient suffisamment de temps à consacrer à leurs enfants, à s'occuper de leur famille et à remplir leurs obligations, sans pour autant négliger les petites entreprises? Avez-vous entendu des recommandations qui pourraient nous être utiles dans le cadre de cette étude?

George Vassallo: Selon moi, plusieurs mesures doivent être prises.

La formation est un facteur très important pour une entreprise, non seulement pour remplacer la personne en congé de maternité ou en congé parental, mais aussi pour aider celle qu'elle recrute temporairement. Selon moi, les gouvernements doivent absolument comprendre que, pour éviter de nuire aux entreprises, ils doivent faciliter la formation continue de la personne qui s'absente du marché du travail pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois, afin qu'elle suive l'évolution de l'entreprise, ainsi que la formation de la personne qui la remplace à temps partiel. C'est l'une des mesures qui doivent être prises.

Par ailleurs, je souhaite qu'on facilite non seulement le retour rapide au travail, mais aussi le retour à temps partiel, afin que les employés puissent disposer de plus d'argent durant leur congé parental. L'entreprise a la responsabilité d'aider ses employés. Je crois fermement que cette démarche incombe à tout le monde.

Un autre dossier sur lequel je travaille en ce moment, c'est celui des garderies. Les aides en matière de garde d'enfants font cruellement défaut dans le monde d'aujourd'hui, tant pour les femmes que pour les hommes. Ce que j'essaie de mettre en place, c'est un partenariat tripartite dans le cadre duquel le gouvernement, les chefs d'entreprise et les syndicats contribuent à la mise en place de services de garde à but non lucratif pour les parents. Ces derniers pourraient ainsi retourner au travail plus rapidement, sachant que leurs enfants sont pris en charge.

Au sujet des garderies, j'ai également constaté qu'il est impératif que celles qui accueillent des nourrissons aient accès à du personnel infirmier et médical.

Ce n'est pas seulement pour protéger l'entreprise ou l'employé; nous devons collaborer plus étroitement dans le but d'améliorer le système. Ce n'est pas seulement un problème du gouvernement; c'est un problème de société. Il est impératif que les employeurs soient à l'écoute des demandes des nouveaux parents.

La seule chose que je demande, c'est que la période de formation relève à la fois du gouvernement et des employeurs, afin que nous puissions mieux fonctionner au sein du système, sans nous sentir submergés ni surchargés.

Annie Koutrakis: Croyez-vous que les parents connaissent les divers programmes sociaux qui sont en place pour les aider pendant un congé de maternité, de paternité ou un congé parental, afin qu'ils puissent retourner progressivement au travail, conclure une entente à part avec leur employeur ou obtenir des places en garderie sûres et abordables pour leurs enfants?

Avec tous ces programmes qui sont maintenant en place et la discussion qui a cours dans la société, avez-vous constaté une différence? Y a-t-il davantage de parents ou d'entreprises qui se sentent mieux soutenus?

George Vassallo: Honnêtement, en ce qui concerne notre entreprise, j'ai été...

Le président: Monsieur Vassallo, vous devrez répondre à cette question plus tard.

[*Français*]

Madame Larouche, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être parmi nous pour parler de ce sujet qui peut effectivement être très sensible. Je remercie Mme Fearon, vers qui je reviendrai plus tard. Je remercie également M. Vassallo.

Je vais d'abord m'adresser à M. Watters.

Une représentante de l'organisme Les Perséides était venue témoigner dans le cadre de l'étude du projet de loi C-222. Il me semble bien que votre organisme s'était prononcé sur ce projet de loi.

Maintenant qu'il a été adopté, que reste-t-il à faire? Pouvez-vous nous rappeler ce qui n'est pas inclus et ce qu'il reste à faire pour en élargir la portée le plus possible?

● (1245)

Brendon Watters: Une personne de notre organisme est effectivement venue témoigner. Je crois que c'était en avril dernier.

Maintenant que le projet de loi a été adopté, nous devons considérer les personnes qui ont subi un arrêt de grossesse en deçà de 20 semaines et qui ne sont pas couvertes par celui-ci. Ces personnes vont perdre leur enfant, et on va leur demander de retourner au travail alors qu'elles ne sont pas aptes, psychologiquement, à retourner au travail.

Dans ce contexte, il y a encore une lacune à considérer. En fait, c'est le temps de rémission des personnes vivant avec un deuil périnatal qui n'est pas égal d'un deuil périnatal à l'autre, en fonction des critères qui le définissent. Il y a donc encore des situations qui tombent entre deux chaises, surtout pour les personnes qui ont vécu un arrêt de grossesse en deçà de 20 semaines.

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur Watters.

Je vais maintenant m'adresser à vous, madame Fearon.

D'abord, je vous dis bravo pour la famille. Ça doit faire beaucoup d'action dans une maison maintenant que les enfants sont en forme. Ça doit être fascinant de voir évoluer la personnalité de chacun des triplés.

Lors de vos remarques préliminaires, vous avez brièvement parlé d'un projet de loi. J'ai toutefois mal noté de quel projet de loi il s'agissait. Nous avons bien compris toutes les exclusions.

Nous nous vantons au Québec, depuis 2006, d'avoir un régime qui est unique. D'ailleurs, comme vous l'avez dit, il y a une aide supplémentaire, des semaines de plus pour des grossesses multiples au Québec. C'est peut-être quelque chose dont on pourrait s'inspirer.

Y a-t-il d'autres choses dans le régime au Québec que vous avez observées et qui auraient pu être utiles à une mère dans votre situation?

[*Traduction*]

Nadine Fearon: Merci beaucoup de votre question.

Je ne sais pas trop comment le Québec applique l'ensemble de ses politiques ni ce qui a changé. Je me suis penchée précisément sur ce qu'il fait pour les familles ayant des jumeaux ou davantage.

J'ai beaucoup aimé le fait qu'il accorde des prestations supplémentaires. Il reconnaît qu'avoir des jumeaux, des triplés ou plus, n'équivaut pas à avoir un seul enfant. Les parents ont besoin de plus de temps pour pouvoir s'occuper de ces enfants et répondre à leurs besoins, quels qu'ils soient. Je ne connais pas bien certaines des autres mesures en place, mais j'ai vraiment apprécié, et j'ai trouvé particulièrement louable le fait qu'on reconnaisse les naissances multiples et les besoins liés à la nécessité de devoir s'occuper de plusieurs enfants à la fois.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Je peux imaginer à quel point il est difficile de trouver des articles pour bébés. C'est déjà difficile de trouver tout ce dont on a besoin pour un enfant. Le faire pour trois enfants en même temps, ça doit être quelque chose.

Je veux revenir sur le projet de loi dont vous avez parlé lors de vos remarques préliminaires. Vous avez parlé du projet de loi C-464, déposé en 2023, je pense, et d'une pétition qui l'accompagnait.

Pouvez-vous nous rappeler ce qu'aurait pu changer ce projet de loi pour ce qui est des grossesses multiples?

[*Traduction*]

Nadine Fearon: Oui, ce projet de loi a en fait été présenté à l'époque par Naissances multiples Canada, un organisme qui a depuis fermé ses portes. L'organisme proposait essentiellement certaines des mesures que j'ai déjà mentionnées, comme le fait d'accorder du temps de congé supplémentaire par enfant, et non seulement par grossesse.

L'organisme s'est aussi demandé comment les parents admissibles pourraient utiliser leur congé parental simultanément, surtout s'ils étaient tous les deux admissibles. Si on a trois enfants, on peut éventuellement bénéficier de trois congés distincts, si l'on est admissible. Pourquoi des parents admissibles ayant des naissances multiples ne pourraient-ils pas prendre leur congé en même temps? L'organisme s'est aussi penché sur cette question.

Le régime est un peu différent aujourd'hui de ce qu'il était en 2013. Certains chiffres ne s'appliquent plus vraiment. Essentiellement, on s'intéresse simplement à la durée du congé parental accordée par enfant — non pas au congé de maternité, mais bien au congé parental — ainsi qu'à la possibilité de prendre ces congés simultanément.

● (1250)

[*Français*]

Le président: Madame Larouche, il vous reste 15 secondes.

Andréanne Larouche: Madame Fearon, est-ce que la pétition qui accompagnait le projet de loi demandait simplement l'adoption de ce projet de loi?

Était-ce une pétition qui appuyait le projet de loi ou demandait-elle autre chose?

[*Traduction*]

Nadine Fearon: Excusez-moi. Pouvez-vous répéter?

[*Français*]

Andréanne Larouche: Vous avez parlé de la pétition qui accompagnait le projet de loi. Est-ce qu'elle demandait simplement l'adoption du projet de loi ou demandait-elle d'autres mesures?

[*Traduction*]

Nadine Fearon: La pétition portait sur les données actuelles. Je le répète, cette pétition a été lancée en décembre.

Si vous avez l'occasion de lire le mémoire que j'ai fourni, vous verrez que la modification présente désormais ce qu'on obtiendrait avec les chiffres actuels. Par exemple, pour un seul bébé, pour une grossesse, le montant des prestations standards de l'assurance-emploi serait d'environ 36 000 $. Si vous avez des jumeaux ou des triplés, encore une fois, vous recevez ces mêmes 36 000 $. Cependant, quand on parle de deux bébés jumeaux...

Le président: Merci. Nous avons largement dépassé le temps alloué. Vous pourrez poursuivre en répondant à une autre question.

Monsieur Genuis, vous avez la parole pour cinq minutes.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Je remercie beaucoup tous les témoins.

Monsieur Vassallo, je vous remercie d'avoir apporté le point de vue des employeurs dans cette discussion. Je crois vous avoir entendu dire que la flexibilité peut créer une situation gagnant-gagnant. Les employeurs y gagnent, et les parents aussi. Est-ce bien ce que vous pensez?

George Vassallo: Tout à fait.

Une chose dont je n'ai pas eu l'occasion de parler dans mon exposé, c'est l'horaire flexible: si la mère est en congé de maternité et que le père rentre à la maison à 17 heures, elle pourrait reprendre le travail à ce moment-là, s'acquitter de ses tâches et être rémunérée. C'est une situation gagnant-gagnant tant pour l'employeur que pour l'employée. Je crois que la flexibilité est très importante dans cette situation.

Garnett Genuis: C'est très bien.

J'aimerais peut-être approfondir quelques points.

Au cours de l'heure précédente, Mme Kukulewich a parlé des employés de longue date qui ont acquis des connaissances et qui travaillent à des projets en cours. Il me semble que, du point de vue de l'employeur comme de celui de l'employé, une structure plus souple pourrait permettre à cet employé de continuer à travailler ou d'accompagner son remplaçant, ne serait-ce que quelques heures par semaine, afin d'être rémunéré tout en maintenant le contact avec son milieu de travail et en prodiguant des conseils sur la poursuite de ces projets pendant son congé. Si c'était bien fait, dans le respect de l'autonomie de chacun, ce pourrait être une véritable situation gagnant-gagnant pour toutes les personnes concernées.

Le régime actuel ne prévoit pas cette flexibilité. Êtes-vous d'accord?

George Vassallo: Oui. C'est exact.

Garnett Genuis: Je crois comprendre que vous avez aussi beaucoup d'employés saisonniers dans votre entreprise. Est-ce exact? Vous avez des périodes plus achalandées et d'autres qui le sont moins.

George Vassallo: C'est exact. En hiver, nous réduisons notre effectif d'environ 40 %.

Garnett Genuis: Selon vous, de quelle façon le genre de régime que nous avons proposé — suivant lequel un parent pourrait interrompre son congé et le reprendre ensuite — pourrait-il mener à une sorte de négociation entre employeurs et employés qui tienne compte de ce caractère saisonnier? Un employeur pourrait offrir à une personne la possibilité de revenir au travail pendant une période de pointe, pour une courte durée, puis de reprendre son congé. À l'heure actuelle, ce n'est pas possible.

George Vassallo: Je suis tout à fait d'accord. C'est pourquoi j'ai dit que le gouvernement n'est pas le seul à pouvoir régler ce problème; les employeurs doivent aussi contribuer.

Garnett Genuis: Oui, le régime actuel de congé parental de l'assurance-emploi y fait obstacle. On ne peut pas interrompre son congé et le reprendre ensuite.

En dehors de cette période de congé parental, on pourrait négocier ces choses-là sans que personne soit perdant. Au fond, le gouvernement fait obstacle à cette négociation mutuellement avantageuse.

George Vassallo: C'est exact. On ne peut pas alterner entre congé et travail. C'est soit l'un, soit l'autre.

● (1255)

Garnett Genuis: Oui. Merci.

Madame Fearon, vous avez parlé d'un médecin qui vous a proposé l'idée d'une réduction embryonnaire. Pouvez-vous préciser si c'est le médecin qui a abordé cette question de but en blanc?

Nadine Fearon: Je sais que les médecins doivent expliquer les options possibles au cours de ces discussions, surtout dans les cas de grossesses multiples au-delà de jumeaux, mais il ne l'a pas dit pour m'informer de mes options. Il m'a précisément dit que, s'il était à ma place, c'est ce qu'il ferait. C'est ainsi que la question m'a été présentée le jour où j'ai appris que j'étais enceinte de triplés.

Garnett Genuis: Est-ce quelque chose que vous avez aussi entendu de la part d'autres parents de jumeaux ou plus?

Nadine Fearon: J'ai entendu certaines personnes dire qu'on leur avait aussi, en quelque sorte, imposé cette option. Ce médecin ne s'est pas contenté de me dire ce que je devrais faire; il est même allé jusqu'à prendre tous les rendez-vous au seul hôpital de la région du Grand Toronto pratiquant ce type d'intervention. J'ai demandé un deuxième avis et je ne suis jamais, au grand jamais, allée dans cet hôpital. J'ai dit que je n'allais pas le faire. Je n'allais pas aller dans cet hôpital, même s'il est un des deux seuls hôpitaux de la région du Grand Toronto à prendre en charge les accouchements de jumeaux ou plus.

Garnett Genuis: Comment vous êtes-vous sentie?

Nadine Fearon: Je me suis sentie très mal. Six ans plus tard, j'y pense encore. Cela m'a vraiment marquée.

Quand je regarde mes enfants aujourd'hui, je me demande lequel on aurait choisi. Ce sont les pensées qui me viennent à l'esprit.

Garnett Genuis: Puis-je vous poser une autre petite question?

S'agissant des congés, il me semble qu'il pourrait être utile d'avoir le soutien d'une personne de plus pendant ces premières années. Que pensez-vous de la possibilité de permettre à un grand-parent, en cas de grossesse multiple, de prendre lui aussi un congé, afin d'apporter un soutien supplémentaire à la mère?

Je réfléchis à voix haute...

Nadine Fearon: Oui...

Garnett Genuis: ... ce qui est dangereux quand tout est consigné au compte rendu, mais pensez-vous que, surtout pour...

Nadine Fearon: Un oncle, peut-être...

Garnett Genuis: Que pensez-vous de cette option?

Nadine Fearon: En ce qui me concerne, je n'ai pas ma mère à mes côtés, et mon conjoint de l'époque n'avait pas sa mère non plus. Je n'avais pas non plus mes grands-parents.

Il semble que cela pourrait être une excellente option pour certaines personnes, mais tout le monde n'a pas le privilège d'avoir ses parents à proximité pour bénéficier de ce soutien supplémentaire.

Si le père pouvait...

Le président: Merci, monsieur Genuis.

Nous passons maintenant à M. Saini, pour cinq minutes.

Gurbux Saini (Fleetwood—Port Kells, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins pour leur excellent travail.

Je vais m'adresser à M. Vassallo.

Notre gouvernement croit en une approche à plusieurs volets pour soutenir les nouveaux parents et les jeunes familles. C'est pourquoi nous avons modernisé les normes du travail, mis en œuvre le Programme national d'alimentation scolaire, présenté l'Allocation canadienne pour l'épicerie et les besoins essentiels et accordé la priorité aux places en garderie abordables.

Pouvez-vous nous dire en quoi ces approches aident les entreprises et les familles?

George Vassallo: Je pense qu'elles aident beaucoup. Le problème auquel nous nous heurtons constamment, c'est qu'il n'y a pas de places disponibles dans les garderies, et c'est un énorme problème. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous essayons de participer à la création d'une garderie sans but lucratif pour aider notre propre secteur. Quand on fonctionne par quarts de travail, ce qui est le cas dans mon entreprise, on ne trouve aucun service de garde ouvert à 22 heures. Cela n'existe tout simplement pas. C'est la même chose pour le secteur de l'automobile, pour les centres de soins de santé ou pour la police; nous avons parlé à tous ces gens.

Au gouvernement, c'est très bien quand on fait du 8 à 5, mais en situation d'horaire prolongé, les parents n'ont pas suffisamment de latitude pour s'organiser. La garde des enfants, c'est du 24 heures sur 24. Ce n'est pas huit heures par jour.

Les entreprises peuvent y participer, mais je pense qu'il faut aller plus loin. C'est l'affaire du gouvernement et de l'employeur, ainsi que de bon nombre de syndicats.

Gurbux Saini: Madame Fearon, je compatis à la douleur que vous avez vécue, et j'admire le travail de défense des intérêts que vous accomplissez pour la société.

Je sais que vous avez examiné le régime du Québec, puisque vous en avez parlé. Avez-vous examiné des pays à l'extérieur du Canada qui pourraient avoir de tels programmes? Si c'est le cas, pouvez-vous nous en parler? En quoi ces programmes peuvent-ils être bénéfiques pour la société?

● (1300)

Nadine Fearon: Merci beaucoup de me poser la question. Il y en a un certain nombre. Je les ai notés au cas où on me le demanderait.

Quand nous examinons un certain nombre d'endroits, nous constatons que les options de congé sont toutes différentes. En Chine, il existe une mesure pour les naissances multiples, qui prévoit des semaines supplémentaires. La Pologne accorde 20 semaines pour une naissance simple, puis 37 semaines pour des naissances multiples; elle accorde donc des semaines supplémentaires. En Colombie, on ajoute des semaines supplémentaires. Au Danemark, on ajoute 13 semaines pour chaque parent. À l'heure actuelle, c'est le Danemark qui se montre très progressiste dans sa façon d'aborder les naissances multiples.

Un certain nombre d'endroits se sont déjà penchés sur cette question et ont déjà choisi de prévoir des circonstances particulières, si l'on veut, pour les parents de multiples.

Gurbux Saini: Vous avez également parlé du projet de loi C-464. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? Quel en était l'essentiel? Je suis un nouveau député, alors je ne sais pas trop ce qui s'est passé.

Nadine Fearon: Ce projet de loi date de 2013, et je pense qu'il avait surtout été réclamé par des parents de jumeaux, qui se demandaient pourquoi les deux parents ne pouvaient pas utiliser leurs prestations d'assurance-emploi s'ils étaient tous les deux admissibles et qu'ils avaient deux enfants distincts. Le projet de loi reposait en grande partie sur cet argument. Il était question de faire en sorte que les deux parents puissent être admissibles simultanément advenant qu'ils aient tous deux droit aux prestations de l'assurance-emploi.

On s'intéressait aussi à l'ajout d'une période de congé et aux aspects financiers du régime d'assurance-emploi de l'époque, en 2013.

Le président: Il vous reste 30 secondes. Voulez-vous me les céder?

Merci, monsieur Saini.

[*Français*]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Andréanne Larouche: Je remercie encore une fois les témoins.

Madame Fearon, vous avez vraiment fait des recherches sur ce qui se passe ailleurs. C'est extrêmement intéressant. En plus d'avoir regardé ce qui se passe au Québec, vous avez apporté des idées qui pourraient nous inspirer. Un témoin du groupe précédent nous a dit que le Canada se situait à peine au milieu du groupe des pays du G7 pour ce qui est de la question de l'assurance-emploi et qu'on pourrait faire mieux.

Je me tourne maintenant vers vous, monsieur Vassallo.

J'aimerais connaître vos réactions. Je comprends qu'on ne peut pas tout régler avec l'assurance-emploi, mais, manifestement, cette statistique, ou ce chiffre, nous confirme que les entreprises, mais aussi le gouvernement, peuvent faire mieux pour aider la situation des familles.

[*Traduction*]

George Vassallo: Personnellement, j'aimerais que l'aide soit davantage offerte aux personnes qui sont sans emploi, quelle qu'en soit la raison. Dans notre société, nous sommes beaucoup trop enclins à confier au gouvernement la responsabilité de tout, et je pense qu'il est grand temps que les employeurs prennent leurs responsabilités et participent. Ce ne sera peut-être pas de façon aussi complète que le gouvernement, mais je pense qu'il est temps que nous commencions tous à comprendre qu'il ne s'agit pas d'une question qui relève du gouvernement. C'est une question de société.

À mon avis, nous devons nous mobiliser et contribuer à donner davantage aux personnes qui en ont vraiment besoin. Cela pourrait passer par la prise en charge de l'aide en matière de soins de santé. Tout à l'heure, nous avons un peu parlé des soins post-partum, mais certainement pas autant que nous l'aurions dû, selon moi. Nous, les employeurs, devons participer davantage à cet égard. Les employeurs peuvent encore faire beaucoup plus pour aider le gouvernement à prendre soin des Canadiennes et des Canadiens.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Monsieur Watters, vous dites qu'il y a divers organismes comme Les Perséides. Vous apportez un aspect extrêmement intéressant. Au Québec, ce sont les services sociaux, soit le ministère de la Santé, de la Prévention et des Aînés, qui s'occupent aussi de l'accompagnement.

Ne faudrait-il pas des transferts en santé, aussi, pour pouvoir offrir plus de soins?

Brendon Watters: En fait, nous sommes un organisme communautaire à but non lucratif. Les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux, ou CIUSSS, sont donc de grands partenaires. Nous accueillons surtout la clientèle qui n'est pas servie par les CIUSSS. En fait, nous sommes le filet de sécurité des Québécois, parce que les lois ne couvrent pas toutes les avenues.

● (1305)

[*Traduction*]

Le président: Nous terminerons par Mme Falk et Mme Church, qui auront chacune cinq minutes. Il reste un peu de temps.

Rosemarie Falk: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier nos témoins pour leurs témoignages. Je ne sais même pas par qui commencer, car vous nous avez tous donné de précieux renseignements.

Madame Fearon, merci d'avoir accepté de montrer votre vulnérabilité et d'avoir eu le courage de raconter votre histoire qui est très révélatrice. J'ai très bien compris. Merci beaucoup.

Vous avez évoqué vos séjours en unité de soins intensifs néonatals. J'ai moi-même vécu une expérience comparable avec mon dernier, mais dans mon cas, il nous a fallu trois services d'ambulance, dont un aérien, car je vis en région rurale. D'après ce que vous avez dit, vous vivez en milieu urbain et vous avez dû faire le tour de plusieurs hôpitaux dans la circulation dense de Toronto, ce qui, j'imagine, a dû être frustrant; sans compter les frais de déplacement et de stationnement à l'hôpital. Que l'on soit un patient ou un visiteur, on doit toujours payer pour se rendre à l'hôpital.

Ce qui se passe en région urbaine est intéressant. Dans la région rurale où je réside, l'hôpital pédiatrique le plus proche se trouvait à deux heures et demie ou trois heures de route. Je pense qu'il faut également tenir compte de cette réalité. Que l'on vive en milieu urbain ou rural, il y a des coûts qui peuvent constituer un obstacle pour une mère désireuse de rendre visite à son enfant hospitalisé.

Voici ma question: si le gouvernement ne devait adopter qu'une seule politique, que devrait-elle être?

Nadine Fearon: Je dirais qu'il faudrait accorder un plus long congé parental aux parents d'enfants issus d'une grossesse multiple.

Rosemarie Falk: D'accord, merci.

Monsieur Vassallo, je tiens à vous remercier d'avoir pris la parole pour présenter le point de vue d'un employeur.

J'ai quatre enfants, dont deux qui sont arrivés après mon élection ici, ce qui est déjà une situation particulière, mais pour mon premier enfant, j'ai dû négocier avec mon employeur. Je tiens simplement à vous remercier infiniment pour votre souplesse et votre ouverture à participer à des discussions comme celles-ci, étant donné qu'il ne s'agit pas nécessairement d'un problème que le gouvernement doit résoudre. Nous devons avoir ces discussions pour aider la société et améliorer la situation de ces familles.

Je vais vous poser la même question. S'il y avait une politique que le gouvernement doive mettre en œuvre dès aujourd'hui pour favoriser la flexibilité, notamment pour les parents et les jeunes enfants, quelle serait-elle?

George Vassallo: Notre principal problème est celui de la formation.

L'un des points dont j'ai discuté avec certains représentants du gouvernement est le suivant: si nous savons qu'une personne s'absente pour un congé de maternité ou un congé parental, nous devrions pouvoir embaucher quelqu'un d'autre a priori, disons trois mois plus tôt, et avoir de l'aide pour former cette personne. Ensuite, au retour de son congé de maternité ou de paternité, il faudrait accorder à l'employé le même délai, c'est-à-dire trois à quatre mois pour se remettre dans le bain. Les changements sont aujourd'hui si fréquents que nous avons besoin d'une période de transition plus longue, surtout à des fins de formation.

On ne peut pas remplacer les gens comme bon nous semble. Il faut les former pour qu'ils puissent occuper un poste. Dans notre secteur, nous avons constaté qu'il fallait près de trois ans à un employé pour maîtriser les logiciels utilisés. Je ne peux pas demander trois ans, mais je peux certainement demander trois ou quatre mois.

● (1310)

Rosemarie Falk: Cela contribue à lutter contre la stigmatisation, car je pense qu'il y a beaucoup de parents, des pères comme des mères, qui souhaitent prendre ce congé, mais qui craignent d'aborder le sujet, par crainte de perdre leur emploi, surtout s'ils travaillent dans un domaine à prédominance masculine, et que c'est le père qui souhaite prendre ce congé.

Je vais revenir sur cette question avec M. Watters.

Merci pour votre présence. J'ai beaucoup aimé vos remarques concernant les pères et leur présence auprès de leurs enfants. Les pères ont un rôle très important à jouer dans la dynamique familiale, notamment en ce qui concerne le sentiment d'appartenance, l'estime de soi et l'identité. Je pense qu'il est important que les législateurs que nous sommes gardent également ce point à l'esprit dans l'élaboration des politiques. Alors, merci d'en avoir parlé et d'avoir fait ce constat à l'expérience.

Le président: Merci, madame Falk.

Nous terminerons par Mme Church, qui aura cinq minutes.

Leslie Church (Toronto—St. Paul's, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je tiens également à remercier tous nos témoins. J'ai trouvé cette discussion très intéressante et, à l'instar de mes collègues d'en face, je pense que bon nombre d'entre nous, ici présents, peuvent s'identifier à la condition de parents.

Madame Fearon, merci beaucoup de nous avoir fait part de votre expérience. Nous avions des amis proches qui se sont retrouvés dans une situation similaire. Ils ont eu leur premier enfant, puis, alors qu'ils espéraient en avoir un deuxième, ils ont eu des triplés. Nous avons pu constater, dans leur cas, le rôle joué par la famille élargie et les efforts nécessaires pour s'occuper de trois nourrissons en même temps. C'était un véritable miracle. Je me rends bien compte des efforts que vous avez déployés et de tout ce que vous avez traversé pour élever vos enfants.

Un sujet qui revient souvent — et je me demande si vous en faites l'expérience ou si vous y êtes confrontée dans le cadre de votre action en faveur des familles avec des enfants issus d'une grossesse multiple — est celui de l'allocation canadienne pour enfants. Elle est versée dès la naissance et s'applique à chaque enfant. Si je ne m'abuse, elle est actuellement de quelque 8 200 $ par an et par enfant et elle est destinée à compenser une partie des coûts dont vous avez parlé.

Avez-vous constaté les effets de cette allocation? Est-ce une des aides financières que le gouvernement peut proposer pour remédier à certaines difficultés immédiates, notamment en ce qui a trait aux dépenses accrues liées à la naissance d'enfants issus d'une grossesse multiple?

Nadine Fearon: Il est certain qu'elle aide et je ne dirai pas le contraire. L'allocation aide vraiment, mais son montant dépend aussi de vos revenus.

Dans l'année précédant la naissance de mes triplés, mon revenu a été nettement plus élevé que par la suite. Cette allocation ne correspondait donc pas vraiment à ma situation de l'époque. Elle a été utile, certes, mais elle ne nous a pas aidés à faire face à la situation où nous nous trouvions à ce moment-là.

Leslie Church: J'ai beaucoup apprécié votre suggestion concernant la possibilité de cumuler les prestations parentales. Cela me semble être un exemple concret des situations caractéristiques des grossesses multiples. Dans la mesure où nous pouvons assouplir cette mesure, c'est une très bonne idée.

En ce qui concerne certaines des difficultés que vous avez rencontrées avant la naissance, qui me semblent tout à fait réalistes, notamment en ce qui concerne les rendez-vous supplémentaires et le type de soins spécialisés dont vous bénéficiez probablement, y avait-il d'autres prestations auxquelles vous aviez accès à l'époque?

Je pense à des prestations du même genre que les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Outre les prestations de maternité et de paternité qui existent déjà, il existe aussi un dispositif lié à la maladie. Avez-vous constaté que vous y aviez accès en tant que parent?

Nadine Fearon: En tant qu'éducatrice, qu'enseignante en Ontario, j'ai eu la chance que mon emploi prévoie cette possibilité. J'ai pu utiliser mes indemnités de maladie pendant six mois, tandis que ma grossesse n'a duré que sept mois. Finalement, cela a couvert toute la période où j'en ai eu besoin, mais je sais que certains parents n'ont pas cette possibilité. Ils ne peuvent pas en bénéficier.

Je pense que la partie des prestations de maladie de l'assurance-emploi est accessible et elle aurait dû l'être pour des parents qui en avaient besoin. Comme je l'ai dit, dans le cadre de mon travail, j'ai eu la chance de bénéficier de congés de maladie.

Leslie Church: C'est bon à savoir.

Monsieur Vassallo, je tiens également à vous remercier de nous avoir fait part de votre point de vue sur cette question qui, à mon sens, est de la plus haute importance pour nous, à savoir la garde d'enfants. Je pense que ce point a été soulevé dans divers secteurs.

Je me demande si, dans les quelque 30 secondes restantes, vous pourriez nous parler un peu de la flexibilité requise dans votre secteur d'activité, ainsi que de ce que vous en disent vos employés et du genre de souplesse qu'ils souhaitent.

● (1315)

George Vassallo: Une chose avec laquelle j'ai un peu de mal actuellement, c'est que c'est surtout aux parents seuls ou aux nouvelles mères que l'on accorde une grande flexibilité. Comme notre personnel est syndiqué, il est stipulé que les employés doivent travailler de 7 heures à 15 heures environ. Comme les syndicats les considèrent comme des employés spécialisés, s'écarter de ces horaires est très mal vu.

Ce que j'essaie de dire, c'est qu'une femme ou une personne seule doit disposer de la flexibilité nécessaire pour travailler, disons de 10 heures à 19 heures. Cela sort du cadre des horaires de travail habituels, mais nous devons faire preuve de souplesse, par tous les moyens possibles, pour faire venir les gens au travail et les y maintenir. Sinon, ils deviennent un coût.

Le président: Merci.

Merci à tous les témoins.

Madame Fearon, j'ai des frères jumeaux et des sœurs jumelles, et, monsieur Jivani, j'ai plusieurs cousins jumeaux.

Merci aux témoins d'avoir livré des témoignages très personnels sur vos expériences. Il semblerait que les législateurs devraient se préparer à donner suite à certains des points que vous avez soulevés ici, qui étaient très importants.

Sur ce, nos témoins peuvent se retirer s'ils le souhaitent. Le Comité continuera de siéger pour traiter d'un autre point à l'ordre du jour, mais ils sont libres de partir. Quant à ceux qui participent à distance, vous pouvez vous déconnecter, comme vous, madame Fearon.

À la fin de la dernière séance, nous avons parlé de la manière d'organiser le calendrier des travaux sur le projet de loi S-209. Je crois, monsieur Genuis, que vous aviez proposé…

Garnett Genuis: Oui, mais vous pouvez y aller, madame Koutrakis, faites-en la lecture.

Le président: Madame Koutrakis, allez-y.

Annie Koutrakis: Merci, monsieur le président. La motion a fait l'objet de quelques discussions, et je souhaiterais la présenter à ce stade; je pense que vous constaterez que nous sommes tous d'accord.

Le président: Y a-t-il un consensus sur ce point? Il me semble qu'il y en a un.

Madame Falk, vous pouvez y aller.

Rosemarie Falk: Je veux juste l'entendre d'abord.

Annie Koutrakis: Écoutons-la. Lisons-la d'abord.

Le président: Oh, je suis désolé. Vous aimeriez l'entendre.

Annie Koutrakis: La voici:

> Que, relativement à l'étude du projet de loi S-209, Loi limitant l'accès en ligne des jeunes au matériel pornographique, le Comité:
>
> entreprenne une étude du projet de loi comprenant au moins six réunions avec des témoins avant de passer à une réunion subséquente pour l'étude article par article du projet de loi;
>
> invite la marraine du projet de loi au Sénat, la marraine du projet de loi à la Chambre des communes et le commissaire à la protection de la vie privée du Canada à comparaître;
>
> invite les partis à soumettre leurs listes de témoins au greffier du Comité au plus tard le vendredi 13 novembre 2026, à 16 heures (HNE);
>
> invite les partis à soumettre leurs propositions d'amendements au projet de loi au plus tard 48 heures avant le début de l'étude article par article du projet de loi.

Je peux aussi la lire en français pour le procès-verbal.

Le président: Le greffier vient de la distribuer à tous les députés dans les deux langues officielles.

Vous avez entendu la motion de Mme Koutrakis.

Je vois que certains acquiescent, donc la motion présentée par Mme Koutrakis a été…

Le greffier du Comité (Alexandre Longpré): Est-ce que je peux rapidement soulever un point?

Le président: Bien sûr.

Le greffier: Merci aux membres. En règle générale, j'essaie de ne pas prendre part à ces discussions.

Je me demande si les membres seraient disposés à avancer d'un jour la date de remise des listes de témoins, de sorte qu'au lieu du vendredi 13 novembre, celle-ci soit fixée au jeudi 12 novembre. Cela nous donnerait simplement un peu plus de temps pour contacter les témoins. Ce jour supplémentaire fait en effet une grande différence dans le cadre de cette étude particulière.

Le président: D'accord.

Je voudrais d'abord m'occuper de ce point, madame Larouche. Mme Falk et M. Genuis la présentent.

(L'amendement est adopté. [*Voir le Procès-verbal*])

Le président: Nous sommes d'accord là-dessus.

[*Français*]

Madame Larouche, vouliez-vous poser une question?

Andréanne Larouche: Je voudrais savoir ce que vous proposez.

Vous voulez devancer d'une journée le délai de 48 heures. Est-ce exact?

Le greffier: Non, je suis désolé.

En ce qui concerne la liste de témoins pour l'étude, nous avons présentement le vendredi. Je suggère de devancer la date au jeudi.

● (1320)

Andréanne Larouche: J'ai une autre préoccupation, monsieur le greffier. On parle d'un délai de 48 heures à l'avance pour soumettre les amendements avant le début de l'étude article par article.

Les services de traduction doivent avoir le temps de nous fournir toutes les recommandations traduites. On ne sait pas s'il y en aura beaucoup. Il faut donc être sûr d'avoir, dans les deux langues officielles, les recommandations devant nous avant de commencer l'étude article par article.

Le greffier: En effet, on a besoin des amendements dans les deux langues officielles. C'était justement le prochain point que j'allais aborder.

Les analystes aiment aussi préparer une synthèse des amendements proposés par les députés pour l'étude article par article. Si on changeait cette date limite à une semaine avant le début de l'étude article par article, on tomberait dans la nouvelle année pour l'étude article par article, parce que l'on consacrerait six réunions à cette étude. Donc, si les députés sont favorables à cette suggestion, on pourrait l'avoir dans la nouvelle année.

À ce moment, ça donnerait amplement de temps pour la considération d'amendements, après avoir considéré les témoignages des témoins, pour l'étude article par article. Une semaine avant l'étude article par article, c'est donc ce qu'on proposerait. Cependant, bien sûr, on peut travailler entretemps et, habituellement, les services de traduction vont traiter en priorité les amendements proposés à un projet de loi.

[*Traduction*]

Annie Koutrakis: Oui.

Le greffier: Les membres souhaitent-ils solliciter des mémoires sur le sujet et publier un communiqué de presse?

Nous vous recommandons notamment de les faire passer de dix pages à deux. C'est une pratique assez courante. Ce serait 2 pages et 1 000 mots, au lieu de 10 pages et 4 000 mots. C'est assez courant pour la plupart des comités.

Le président: Très bien. Il y a un consensus sur tous les points que vous avez soulevés.

(La motion modifiée est adoptée. [*Voir le Procès-verbal*])

Le président: La façon dont nous allons procéder est-elle claire pour vous, monsieur le greffier?

Le greffier: Oui.

Le président: Merci à vous, chers collègues, de votre coopération à ce stade et merci d'avoir tiré les choses au clair. Au fait, nous nous réunissons jeudi, ce qui n'est pas le cas de certains comités.

Cela étant, le Comité souhaite-t-il lever la séance?

Des députés: Oui.

Le président: La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : https://www.noscommunes.ca

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: https://www.ourcommons.ca