CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

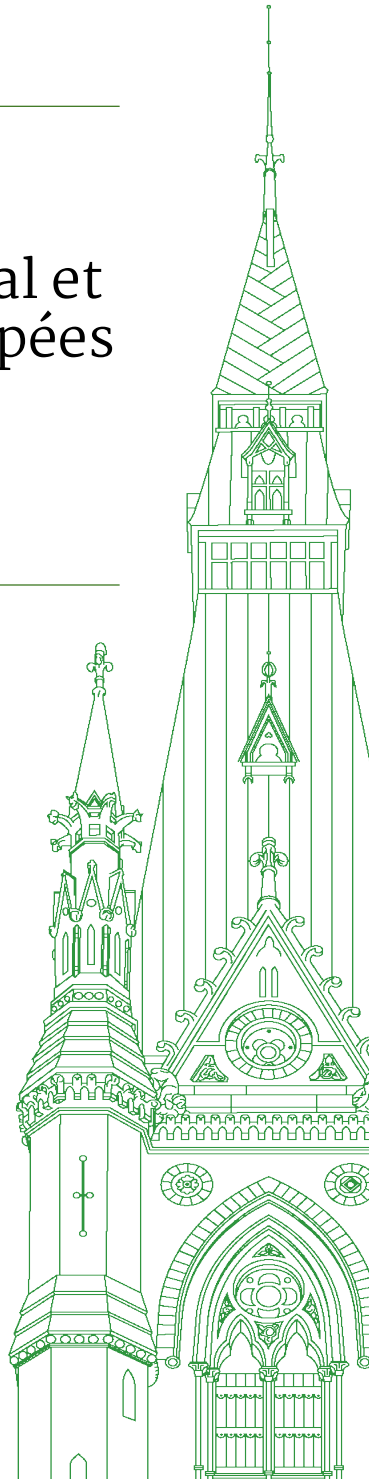
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 054

Le jeudi 5 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 jeudi 5 novembre 2026

● (1105)

[*Français*]

Le président (Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour, membres du Comité.

J'ouvre maintenant la séance.

Je vous souhaite la bienvenue à la 54e 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, le Comité se réunit pour discuter du congé parental de l'assurance-emploi au Canada.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément au Règlement. Les députés, ainsi que les témoins, comparaissent en personne et en ligne. La connexion de la témoin qui comparaît en ligne a été testée et approuvée.

Avant de commencer, j'ai quelques observations à faire. Je rappelle à tous les participants de mettre leurs appareils en mode silencieux et de ne pas taper sur la perche du microphone, afin de protéger les interprètes.

Vous avez le choix et le droit de participer à la réunion d'aujourd'hui dans l'une ou l'autre des langues officielles. Choisissez le canal qui vous donne la langue officielle dans laquelle vous souhaitez participer. Si vous êtes en ligne, cliquez sur l'icône du globe au bas de votre Surface. Choisissez la langue officielle de votre choix.

En cas d'interruption, veuillez attirer mon attention. Nous suspendrons la séance le temps de régler le problème.

Je rappelle à tout le monde de bien vouloir garder l'oreillette et l'interprétation allumées pour continuer à participer à la réunion, quelle que soit la langue utilisée dans la salle.

Veuillez adresser toutes vos questions à la présidence. Attendez que je vous donne la parole avant de vous exprimer.

Avant de commencer, je dois vous informer que les témoignages que nous recevons peuvent parfois être troublants. J'aimerais faire une mise en garde. Nous allons discuter de diverses expériences qui peuvent être liées à des sujets sensibles. Cela peut déclencher des réactions chez les personnes qui ont vécu des expériences similaires. Si des participants se sentent bouleversés ou ont besoin d'aide, veuillez en informer le greffier.

Pour tous les témoins et tous les députés, il est important de reconnaître que ce sont des discussions très difficiles, alors essayons de faire preuve de compassion dans nos interventions.

Pour la première heure, j'aimerais souhaiter la bienvenue, à titre personnel, à Alanna Clark, mère qui travaille et créatrice de contenu sur la maternité, qui comparaît en personne; à Andrea Doucet, professeure distinguée, Université Brock, par vidéoconférence; et à Peter Jon Mitchell, directeur du programme pour les familles, Cardus.

Je rappelle à tout le monde qu'ils disposent de cinq minutes pour faire leur déclaration préliminaire.

Madame Clark, nous allons commencer par vous.

Alanna Clark (mère qui travaille et créatrice de contenu sur la maternité, à titre personnel): Je m'appelle Alanna Clark. Je suis une mère qui travaille et qui élève une fille de près de trois ans, qui s'appelle Victoria. Je vis dans la région du Grand Toronto, et j'attends des jumeaux pour le mois de mars.

Je suis également une créatrice de contenu. Je partage ma vie de mère canadienne avec un auditoire combiné de plus de 40 000 personnes. Lorsque j'ai annoncé à mon auditoire que je venais à Ottawa pour défendre leurs intérêts, j'ai reçu plus de 100 réponses de mères canadiennes qui m'ont fait part de leurs réflexions et de leurs expériences.

J'ai commencé à partager du contenu sur la maternité dans le but de montrer à mon public à quoi peut ressembler une expérience maternelle positive. Aujourd'hui, j'ai l'occasion de plaider en faveur de l'amélioration du système de congé de maternité au Canada dans l'intérêt de toutes les mères canadiennes.

Tout d'abord, j'aimerais vous parler un peu de mon expérience en ce qui concerne le congé de maternité. Pendant les six premiers mois de mon congé, mon employeur m'a versé un supplément. Durant les six mois suivants, je n'en ai pas reçu. Au cours de cette période, j'ai perdu ma mère à la suite d'un long combat contre la maladie. Je m'attendais à retourner au travail après 12 mois, mais je n'arrivais pas à trouver une garderie convenable. J'ai été forcée de prolonger mon congé à 15 mois, puis à 18 mois, lorsque ma fille a enfin obtenu une place dans une garderie Montessori locale. Pendant ces six derniers mois, je n'ai reçu aucune prestation d'assurance-emploi et toutes les factures du foyer ont été à la charge de mon mari.

L'assurance-emploi a été et est conçue pour fournir un soutien du revenu temporaire aux personnes dont l'emploi est interrompu. Le congé de maternité n'est pas simplement un contretemps; c'est un engagement à élever la prochaine génération de Canadiens. Il permet aux mères de se remettre de l'accouchement, donne aux parents le temps de s'occuper de leur nouveau-né et d'établir des liens avec lui, et favorise le bien-être de la mère et de la famille. Dans sa forme actuelle, le système exclut de nombreuses mères, y compris les étudiantes et les travailleuses autonomes.

Il comporte également une autre grave lacune. Plus de femmes que vous ne le pensez perdent leur emploi pendant leur congé de maternité et ne peuvent pas en parler publiquement si elles sont parvenues à obtenir un règlement de leur employeur. Lorsqu'une nouvelle mère qui se trouve dans une situation professionnelle précaire perd son emploi pendant son congé de maternité, elle n'est pas admissible à l'assurance-emploi. Au moment où l'on s'attend à retourner au travail et où elle a épuisé ses économies, le filet de sécurité qui est censé aider les personnes qui ont besoin d'un soutien du revenu en raison d'une perte d'emploi n'est pas là pour elle. Au lieu de cela, elle se retrouve face à une réalité brutale et à un marché du travail encore plus difficile que celui qu'elle avait quitté un an et demi auparavant.

Le congé de maternité n'a pas à faire partie, et ne devrait pas faire partie, de l'assurance-emploi. S'il l'est, il doit être traité différemment. De nombreuses femmes finissent par avoir des enfants d'âge rapproché, comme celles qui ont deux enfants de moins de deux ans. La dure réalité est que, même si une mère a cotisé à l'assurance-emploi pendant une décennie, elle doit raccourcir son premier congé pour accumuler 600 heures de plus pour le suivant, même si elle a travaillé 20 000 heures au cours de la décennie précédente et qu'elle n'a jamais eu recours au système auparavant.

La situation économique est difficile pour ma génération. Les prestations offertes par le congé de maternité ne font qu'aggraver les choses. En termes simples, 55 % de 68 900 $, ce n'est pas suffisant pour vivre quand on réside dans un grand centre urbain comme Toronto ou Vancouver et qu'on a construit sa vie autour d'un revenu à temps plein. Pendant une période où nos dépenses augmentent, notre revenu est au plus bas. C'est particulièrement difficile pour les femmes à revenu moyen et élevé, qui subissent un important recul financier lorsqu'elles prennent un congé de maternité. Les prestations pour les congés de maternité devraient être plus élevées. Le calcul de la prestation pour enfants devrait tenir compte du nouveau revenu désormais plus faible et garantir les versements au moment où ils sont le plus nécessaires. Il faudrait aussi prendre des mesures pour réduire la facture fiscale importante à laquelle sont confrontées de nombreuses nouvelles mères pendant leur congé de maternité.

Une autre question d'équité entre en jeu pour les parents d'enfants multiples, ce que je vais bientôt devenir. Les prestations de maternité demeurent les mêmes. De plus, les bébés adoptés et les enfants nés d'une mère porteuse passent moins de temps avec leurs parents, car ces derniers ne leur ont pas donné naissance.

Ce qui est peut-être le plus important pour moi personnellement, c'est que les nouvelles mères méritent de la flexibilité. Nous méritons de pouvoir travailler à temps partiel et de gagner un revenu supplémentaire pendant notre congé, sans réduction des prestations. En tant que créatrice de contenu, j'ai l'occasion sporadiquement de produire du contenu commandité par des marques. Le contenu que je produis n'enlève rien à ma vie de mère, tout comme écrire un article de presse n'enlèverait pas de temps à une journaliste en congé, mais chaque fois que je l'ai fait pendant mon congé de maternité, j'ai perdu une semaine de prestations d'assurance-emploi, malgré le fait que mon revenu total et mes gains sont demeurés nettement inférieurs à ce qu'ils étaient lorsque je travaillais.

La nature du travail a changé, et de nombreuses personnes ont des emplois secondaires dans l'économie à la demande qui les aident à subvenir aux besoins de leur famille. Le congé de maternité de l'assurance-emploi ne tient pas compte de cette réalité. Une mère devrait avoir la possibilité de choisir ce qui est le mieux pour sa famille et avoir la capacité de gagner un revenu supplémentaire sans que le gouvernement le récupère. Elle a probablement cotisé à l'assurance-emploi pendant une décennie déjà.

Je remercie le Comité de se pencher sur cette question. Au nom des mères qui travaillent partout au Canada, je demande une plus grande souplesse; une augmentation des prestations et un système qui tient compte de l'ensemble des cotisations versées au cours de la vie plutôt que de 600 heures sur une période donnée; et des protections pour les mères qui perdent leur emploi pendant leur congé de maternité.

● (1110)

Le président: Merci, madame Clark.

Madame Doucet, vous avez la parole.

Andrea Doucet (professeure distinguée, Brock University, à titre personnel): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du Comité.

Félicitations pour l'adoption à l'unanimité de la loi d'Evan la semaine dernière, un projet de loi que le Comité a façonné en écoutant attentivement les familles endeuillées. Cela démontre ce qui est possible lorsque le congé parental est traité comme une question de soins plutôt que comme une simple question d'emploi. Cela fait suite à ce dont Alanna vient de parler.

Je m'appelle Andrea Doucet. Je suis professeure distinguée de sociologie à l'Université Brock, et j'ai été titulaire d'une chaire de recherche du Canada de niveau 1 sur le travail et les soins liés au genre. Depuis plus de 25 ans, j'étudie les congés parentaux, les pères et la prestation de soins. Je codirige également le Réseau international sur les politiques de congé et la recherche, un groupe de réflexion mondial qui couvre plus de 50 pays.

Aujourd'hui, je vais commencer par vous raconter une histoire, puis je formulerai six recommandations.

L'histoire est celle de deux pères fictifs, Jean-Guy, du Québec, et Jerry, d'Ottawa, et elle est fondée sur des recherches que j'ai menées.

Jean-Guy vit à Gatineau. Jerry vit à Ottawa. Les deux gagnent 105 000 $ par année. Ils ont tous deux accueilli des bébés filles en septembre. Jean-Guy, à Gatineau, a pris cinq semaines de congé de paternité. Il s'agissait de son droit individuel non transférable, qui ne dépendait pas de l'admissibilité de sa partenaire à un congé. Il a reçu 70 % de son salaire, jusqu'à concurrence de 103 000 $. Il a gagné environ 1 400 $ par semaine pendant son congé.

Pendant ce temps, de l'autre côté de la rivière, Jerry, à Ottawa, espérait également prendre cinq semaines avec sa nouveau-née dans le cadre de la prestation parentale partagée de l'assurance-emploi, mais il ne pouvait prendre ce congé que si sa partenaire était admissible et prenait son propre congé. Sa partenaire n'était pas admissible. Elle ne répondait pas à l'exigence des 600 heures assurables dans l'année précédant l'accouchement. Même si Jerry avait pu prendre son congé, le remplacement du salaire aurait été de 55 %, jusqu'à concurrence de 68 900 $. Le maximum qu'il aurait pu rapporter à la maison aurait été de 729 $ par semaine, soit environ 660 $ de moins que Jean-Guy. La différence totale en dollars entre ces deux pères se serait élevée à environ 3 300 $ pour les cinq mêmes semaines de congé, de sorte que Jerry n'a pas pris de congé pour passer du temps avec son bébé.

Cette histoire met en lumière trois problèmes liés aux congés parentaux de l'assurance-emploi: l'accès, le caractère adéquat et la conception. Les six recommandations que je vais vous présenter maintenant visent à remédier à ces problèmes.

Premièrement, améliorer la couverture. La règle des 600 heures de l'assurance-emploi fait en sorte qu'environ une mère sur quatre à l'extérieur du Québec ne reçoit aucune prestation. Au Québec, le seuil est de 2 000 $ de revenus, et environ une mère sur huit est exclue. C'est deux fois mieux que dans le reste du Canada. Ma recommandation est simple: regardez ce qui se passe au Québec. Remplacez la règle des 600 heures par un faible seuil de revenu d'environ 2 000 $. Offrez un supplément de l'Allocation canadienne pour enfants aux parents qui n'y sont pas admissibles et couvrez automatiquement les travailleurs autonomes.

Deuxièmement, augmenter le taux de remplacement du salaire à 70 ou 75 %. Il faut augmenter le plafond des gains. Le Canada offre l'un des plus longs congés parmi les pays de l'OCDE, avec des taux de rémunération parmi les plus bas.

Troisièmement, créer un droit individuel, non transférable pour les pères, les deuxièmes parents et les chefs de famille monoparentale, payé à hauteur d'environ 70 à 75 % du salaire. Au Québec, le congé de paternité est un droit individuel du père, et environ 7 pères sur 10 le prennent. Dans le reste du Canada, la prestation parentale partagée est une prestation pour les couples, et environ 3 pères sur 10 en profitent.

Quatrièmement, prévoir une souplesse quant à la façon dont les congés sont pris et au moment où ils le sont. En Suède, les parents peuvent prendre un congé payé en journées complètes, en demi-journées ou même d'une heure par jour, et ils peuvent économiser une partie de leur temps de congé jusqu'à ce que leur enfant ait 12 ans.

Cinquièmement, changer la façon dont on envisage les congés parentaux. Les personnes qui s'occupent des nourrissons et des jeunes enfants ne sont pas sans emploi. Elles ne cherchent pas de travail. Elles travaillent. La prestation de soins est un travail.

Sixièmement, penser le programme des prestations parentales d'assurance-emploi comme une politique d'emploi et une politique de soins. En tant que politique en matière de garde d'enfants, ce programme devrait s'harmoniser sur le Programme national d'alimentation scolaire, l'Allocation canadienne pour enfants et les services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Voici une leçon que j'ai apprise de mes collègues européens: pour chaque enfant au Canada, il ne devrait y avoir aucune interruption entre la fin d'un congé parental bien rémunéré et des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de grande qualité.

Merci.

● (1115)

Le président: Merci, madame Doucet.

Nous passons maintenant à M. Mitchell, pour un maximum de cinq minutes.

Peter Jon Mitchell (directeur du programme pour les familles, Cardus): Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui, et je remercie le Comité du travail qu'il accomplit pour soutenir les familles partout au Canada.

Cardus est un groupe de réflexion non partisan qui se consacre à clarifier et à renforcer, grâce à la recherche et au dialogue, les façons dont les gens, les institutions et le gouvernement travaillent ensemble pour le bien commun. Je dirige notre programme pour les familles à Cardus, qui se penche sur la formation des familles et les moyens d'améliorer la stabilité familiale.

Le congé parental rémunéré offre une sécurité financière et donne aux parents le temps de tisser des liens affectifs importants avec leurs enfants. Il est associé à une meilleure santé des nourrissons, à une diminution du risque de dépression post-partum, à une implication accrue des pères et à une réduction du risque de rupture du couple.

Les politiques de congé rémunéré répondent à deux intérêts qui s'opposent dans une certaine mesure. Les prestations d'assurance chômage visent à maintenir les parents dans la population active rémunérée tout en leur offrant une sécurité financière et le temps nécessaire pour tisser des liens d'attachement solides avec leur enfant pendant les premières années de sa vie. Cette tension doit être prise en compte avec soin lors de l'élaboration des options stratégiques.

Ce ne sont pas tous les parents sur le marché du travail qui ont accès au congé parental payé. Les parents qui travaillent à temps partiel, qui occupent des emplois précaires ou qui sont des étudiants à temps plein peuvent ne pas atteindre le seuil d'admissibilité fédéral de 600 heures d'emploi assurable. Le seuil fédéral actuel de l'assurance-emploi peut empêcher certains parents d'avoir accès à un congé parental lorsqu'ils choisissent de travailler moins d'heures pour prodiguer des soins non rémunérés. Certains parents ne sont pas en mesure d'atteindre le seuil avant une naissance ou une adoption subséquente.

Notre première recommandation consiste à revoir le seuil d'admissibilité. Comme on l'a déjà mentionné, le seuil de 2 000 $ de gains assurables du Régime québécois d'assurance parentale est une proposition intéressante. Une personne qui gagne le salaire minimum au Québec à 16,60 $ l'heure peut être admissible après seulement 121 heures de travail, comparativement au seuil fédéral de 600 heures. Les données indiquent qu'environ 90 % des naissances en 2023 étaient couvertes par le RQAP, comparativement à 78 % dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi.

Notre deuxième recommandation consiste à mettre à jour le seuil du supplément familial pour les familles à faible revenu. Le seuil de réduction progressive de 25 921 $ pour le revenu annuel net des ménages n'a pas changé depuis 1997. À l'époque, ce seuil correspondait à celui où la Prestation fiscale canadienne pour enfants commençait à diminuer. L'augmentation de la PFCE s'est fondée sur l'inflation, mais le supplément familial n'a pas été ajusté. En 2003, la Chambre des communes a adopté une motion non contraignante visant à relever le seuil de réduction progressive du supplément familial, mais elle n'a jamais été mise en œuvre. Le Québec a ajusté son seuil pour qu'il corresponde à des gains équivalents à 40 heures par semaine au salaire minimum. Le nouveau seuil est indexé à l'inflation et sera ajusté en fonction des augmentations futures du salaire minimum.

L'application de la même méthode, fondée sur le salaire minimum fédéral de 18,15 $ l'heure, équivaudrait à un seuil de réduction progressive d'environ 37 752 $ par année.

Enfin, compte tenu des avantages pour la santé et le développement associés aux congés parentaux payés, le Comité pourrait envisager d'en prolonger la durée. Les données probantes montrent que l'introduction de l'option de congé prolongé dans le cadre du régime actuel d'assurance-emploi n'a pas réduit la probabilité qu'un parent retourne au travail. Cependant, les parents qui ont opté pour la prolongation de la période de prestations étaient plus susceptibles de faire partie d'une famille en couple, d'avoir un revenu plus élevé, d'occuper un emploi syndiqué et d'avoir accès à des compléments de salaire. Cela laisse entendre qu'il faudrait tenir compte d'autres considérations concernant l'accès au congé payé avant d'envisager d'en prolonger la durée.

Le congé parental payé offre aux familles une certaine stabilité à une période de transition importante de leur vie. Un plus grand nombre de familles devraient avoir accès à cette importante mesure.

Merci.

● (1120)

Le président: Nous allons commencer notre première série de questions, d'une durée de six minutes, avec Mme Cobena.

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

Bonjour à tous. Je vous remercie de votre témoignage et de nous avoir fait part de vos expériences.

Madame Clark, dans votre déclaration préliminaire, vous avez mentionné que, sur vos plateformes de médias sociaux, vous avez sollicité l'avis de mères sur la souplesse du système actuel d'assurance-emploi et du système de congé parental. Pouvez-vous nous faire part de certaines de ces réponses?

Alanna Clark: Bien sûr. J'ai reçu environ 100 réponses à une de mes publications sur Instagram. Au cas où vous ne le sauriez pas, une publication sur Instagram reste en ligne pendant 24 heures. J'ai reçu environ 100 réponses. Parmi les thèmes clés, je dirais que les femmes demandent que le régime dans le reste du Canada ressemble davantage à celui du Québec. Nombreuses sont celles qui demandent un paiement plus élevé, parce que beaucoup de femmes qui disent gagner un revenu moyen ou élevé trouvent que l'écart est colossal.

J'ai trouvé d'autres commentaires également très intéressants. Je sais qu'un certain nombre de femmes disent ouvertement qu'elles ne veulent qu'un enfant, qu'elles sont heureuses d'avoir un enfant unique et que ce choix correspond à leur mode de vie. Or, lorsqu'elles se confient un peu plus, on comprend qu'un deuxième enfant n'est pas dans les cartons pour des raisons financières. Elles ne peuvent pas se permettre de prendre un autre congé. Elles ont trouvé le congé désemparant et elles s'inquiètent des coûts à long terme pour élever un enfant.

Je pense qu'il est condamnable que des familles qui veulent avoir deux enfants... Je ne pense pas que le fait d'avoir deux enfants devrait être un luxe réservé aux familles touchant des revenus élevés. J'oserais espérer que tout Canadien qui souhaite avoir deux enfants devrait pouvoir en avoir deux ou plus. Parfois, le troisième enfant est une surprise, comme dans mon cas. Il était fascinant de voir le nombre de femmes qui se sont confiées à ce sujet.

Un autre commentaire qui est revenu assez souvent se rapportait à la souplesse. Des femmes demandent de pouvoir gagner un certain revenu pendant le congé de maternité sans récupération fiscale onéreuse. Prenons mon exemple, à moi qui suis créatrice de contenu. Pour être honnête, parfois, je n'aime pas le mentionner au début d'une intervention parce que la création de contenu peut être perçue comme étant superflue. Pour ma part, je souhaite vraiment bâtir une communauté soudée de mères qui vivent dans la région du Grand Toronto. Que l'on pense aux créatrices de contenu, aux artistes qui vendent leur artisanat à un salon des métiers d'arts ou aux journalistes qui écrivent des articles pour un blogue, les femmes peuvent toucher un revenu de bien des façons, sans pour autant les empêcher de s'occuper à temps plein de leur enfant. Elles devraient quand même être en mesure d'arrondir leurs revenus. Il me semble extrêmement injuste qu'une femme qui tente d'augmenter son revenu — puisque les prestations d'assurance-emploi sont si maigres — soit punie par le gouvernement.

L'autre point qui a été soulevé à maintes reprises, c'est à quel point les femmes trouvent les impôts punitifs. Plus précisément, si elles reçoivent un supplément de leur employeur, le montant ne se reflète pas toujours dans l'impôt prélevé sur l'assurance-emploi. Dans mon cas, je devais quelques milliers de dollars, et je suis très reconnaissante que mon mari et moi avions les ressources financières pour couvrir ces frais. Je sais que beaucoup de parents n'ont pas cette chance. Certaines mères demandent également que l'assurance-emploi ne soit pas imposable, que ce soit une prestation non imposable.

Sandra Cobena: Je vous remercie. J'ai reçu les mêmes commentaires.

Chaque mère et chaque bébé est différent, et ils ont des besoins uniques. Qu'une famille ait un enfant unique, plusieurs enfants ou un enfant ayant des besoins spéciaux, les besoins sont différents, mais le système est rigide. Les situations sont d'autant plus complexes que les pressions financières s'alourdissent en raison de l'actuelle crise du coût de la vie.

Pourriez-vous nous décrire plus en détail les bienfaits que retirerait une mère si elle pouvait retourner au travail temporairement ou gagner un petit revenu d'appoint? Quelles seraient les répercussions pour la sécurité financière de la famille et pour la planification familiale?

Alanna Clark: Je vais commencer par une réponse qui porte sur la santé mentale.

Un des éléments que j'ai trouvés le plus fascinant pendant mon congé de maternité, c'est que quand je partageais des vidéos de moi avec ma fille au zoo — une sortie que je trouvais tout à fait normale —, je recevais des commentaires. Je me souviens d'une mère qui a écrit ce commentaire: « Comment arrivez-vous à quitter la maison sans votre mari? Je ne saurais pas du tout comment m'y prendre. » C'était un commentaire intéressant, parce qu'elle n'avait pas la confiance de sortir de chez elle. Je lui ai répondu: « Commencez par essayer. Commencez par une petite sortie. Allez à l'épicerie, puis essayez des sorties de plus en plus ambitieuses. » Dès qu'elle a commencé à le faire, elle a écrit que mes encouragements l'avaient aidée à améliorer les symptômes de sa dépression postpartum.

Par ailleurs, je connais de nombreuses mères qui ne peuvent pas faire de sorties enrichissantes comme aller au zoo, participer à l'heure du cercle ou suivre des cours de natation à cause des pressions financières que leurs familles subissent pendant le congé de maternité. Je pense qu'une sécurité financière quelque peu renforcée pendant le congé de maternité améliorerait grandement la santé mentale des mères ainsi que leurs symptômes de dépression postpartum.

Du côté de la planification familiale, je pense que les conditions sont vraiment malheureuses, dans le régime actuel, pour les familles qui ont des enfants rapprochés dans le temps, en particulier celles qui ont deux enfants de moins de deux ans. Je connais une mère dont les enfants auront 14 ou 15 mois de différence. Elle ne peut pas retourner au travail parce que son fils a d'énormes besoins en santé. Son prochain congé de maternité avec son prochain bébé ne sera donc pas financé. Elle est très inquiète de la réalité financière avec laquelle elle composera.

Je pense que des paiements bonifiés se traduisent par une stabilité pour la famille. Les femmes ont ainsi la possibilité d'avoir un congé de maternité plus épanouissant et les enfants, du temps enrichissant avec leurs parents. Au bout du compte, lorsque les parents sont stressés, je crois que l'éducation des enfants s'en ressent. Le niveau de stress des parents a une incidence sur le traitement qu'ils réservent à leurs enfants et sur la présence d'esprit qu'ils peuvent leur offrir. Je ne pense pas que le gouvernement doive verser d'énormes sommes, mais les montants doivent augmenter.

● (1125)

Sandra Cobena: Merci.

Le président: Merci, madame Cobena.

[*Français*]

Monsieur Joseph, vous avez la parole pour six minutes.

Natilien Joseph (Longueuil—Saint-Hubert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous remercie pour votre leadership, surtout.

Madame Clark, je vous remercie beaucoup de votre présence et de votre courage.

On sait qu'un congé parental permet notamment aux parents de consacrer du temps aux soins et au développement de leur nouveau-né.

Comment le fait de permettre aux parents survivants de recevoir les prestations restantes pourrait-il contribuer à reconnaître l'importance de ce travail de soins auprès des enfants?

[*Traduction*]

Alanna Clark: Je vous remercie de la question. J'écoute par l'entremise d'un interprète, alors je fais de mon mieux.

Pour reconnaître l'importance des soins prodigués par un proche, je pense qu'il faut reconnaître que le congé de maternité d'une mère n'est pas un événement imprévu. Il ne s'agit pas d'une période imprévue d'un mois ou deux pendant laquelle elle doit payer quelques factures. Le congé de maternité représente un engagement de 12 mois ou, maintenant, de 18 mois pour élever un enfant.

Je pense que l'autre témoin à l'écran a également fait d'excellentes observations à ce sujet, à savoir que la mère en congé parental effectue un travail: prodiguer des soins. Si on adoptait le régime québécois pour le reste du Canada — un plafond de revenu plus élevé, un seuil de revenu plus élevé et un paiement plus élevé —, on offrirait plus de souplesse et de stabilité, ainsi qu'un paiement qui correspondrait un peu plus à ce que les familles gagnent lorsqu'elles travaillent.

Je pense qu'il ne faut pas oublier que les mères qui travaillent — certaines ont acheté une maison dans la région du Grand Toronto ou de Vancouver — doivent supporter des coûts exorbitants et ont probablement besoin d'un logement dans cette région pour conserver leur emploi près de l'un de ces deux grands centres économiques. C'est loin d'être idéal lorsque le revenu annuel passe, disons, de 100 000 $ ou 120 000 $ à 33 000 $. Je connais beaucoup de mères qui finissent par économiser à l'avance pour planifier leur congé de maternité. C'est ce que je fais en ce moment. Je mets de l'argent de côté pour avoir un congé de maternité confortable.

Je pense qu'on reconnaît ce travail en reconnaissant que les femmes qui sont en congé de maternité ont un travail. Nous ne sommes pas au chômage. Nous prenons une pause de nos emplois rémunérés conventionnels pour prendre soin de nos familles.

[*Français*]

Natilien Joseph: J'ai une autre question pour vous, en ce qui a trait aux risques.

Quels risques pourrait-on observer si les parents survivants devaient retourner rapidement au travail en raison de l'interruption de ce soutien financier?

[*Traduction*]

Alanna Clark: Pourriez-vous répéter la question? J'ai eu un peu de difficulté à suivre l'interprète.

[*Français*]

Natilien Joseph: Quels risques pourrait-on observer si les parents survivants devaient retourner rapidement au travail en raison de l'interruption de ce soutien financier?

● (1130)

[*Traduction*]

Alanna Clark: L'un des défis, c'est que le système est si binaire que, si la mère ou le père retourne au travail — ils pourraient n'avoir besoin de retourner au travail que pendant un mois ou deux —, leur demande de prestations d'assurance-emploi pour congé parental se termine, et ils n'ont pas la possibilité d'entrecouper leur congé parental de périodes de travail.

Dans un régime plus souple, les familles pourraient prendre la décision la plus judicieuse pour elles et pour leurs sécurité et réalité financières. Les parents pourraient notamment choisir de faire un peu de travail à temps partiel. Je pense que beaucoup de familles, par exemple, peuvent compter sur les grands-parents pour garder les enfants. Si une grand-mère garde un enfant quatre ou six heures par semaine, je ne pense pas que son aide enlève quoi que ce soit aux soins fondamentaux que la mère prodigue à son enfant. Cet appui donne simplement à la mère une petite marge de manœuvre pour gagner un revenu supplémentaire.

Je pense que nous ne devons pas considérer le congé de maternité comme une période à laquelle les parents doivent survivre. Ce congé devrait être une occasion pour les familles de s'épanouir et d'entamer ce nouveau chapitre magnifique dans la sécurité et la joie. Je pense que nombreuses sont les femmes et les familles qui vivent beaucoup de stress et d'anxiété parce qu'elles n'ont pas cette sécurité financière.

[*Français*]

Natilien Joseph: Merci beaucoup de votre expertise, madame Clark.

[*Traduction*]

Alanna Clark: J'espère avoir répondu à la question.

[*Français*]

Natilien Joseph: Je vais maintenant m'adresser à Mme Doucet.

Vous avez consacré une grande partie de vos recherches aux congés parentaux et au partage des responsabilités liées aux soins.

Lorsqu'un parent décède pendant son congé parental, quelles sont les conséquences possibles pour le parent survivant et son enfant si les prestations parentales prennent fin?

Andrea Doucet: Merci beaucoup de la question.

[*Traduction*]

Je vais répondre en anglais, ma langue maternelle.

Je sais que le Comité se penchera certainement sur la question du décès d'un parent, en s'appuyant sur la loi d'Evan. Je pense qu'il faut en faire plus. C'est mon argument: l'assurance-emploi pour les parents n'est pas seulement une politique d'emploi, mais aussi une politique de prestation de soins. La logique qui sous-tend la loi d'Evan devrait également s'appliquer à cet enjeu. Il faut reconnaître que la famille a besoin de soins et de souplesse.

Je peux vous donner un exemple. Encore une fois, il s'inspire de la Suède, qui est la référence mondiale à suivre pour ses politiques de congé parental très rigoureuses. Les Suédois ont l'option de transférer une partie de leurs prestations de congé parental à un autre membre de la famille, à un grand-parent ou à quelqu'un de leur réseau familial. Un tel transfert pourrait être une possibilité si un parent décède. Comprenez-moi bien: c'est la pire chose qui puisse arriver à qui que ce soit. Ma fille a un enfant de deux ans. Si quelque chose lui arrivait, ou à son mari, je pense que la souplesse et la compassion seraient de mise. C'est en ce sens qu'il faut d'abord voir l'enjeu dans l'optique des soins et non de l'emploi.

Vous avez posé une question sur la prestation de soins. Je voulais ajouter que...

Le président: Madame...

Andrea Doucet: Oui.

[*Français*]

Merci. Je m'arrête.

Le président: Merci.

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.

Ce que je retiens beaucoup de ce que j'entends, c'est le besoin de revaloriser ce qu'on appelle le travail invisible. Au Québec, c'est un combat qui est mené depuis plus de 25 ans par l'Afeas, soit l'Association féministe d'éducation et d'action sociale, maintenant connue sous le nom d'Égalya, qui demande que le premier mardi d'avril devienne une journée nationale de reconnaissance du travail invisible.

C'est d'ailleurs la première étude que j'ai proposée au Comité permanent de la condition féminine, après mon élection de 2019. La demande était d'avoir cette réflexion. Nous avons donc fait une étude sur le travail invisible, et l'une des premières recommandations était d'instaurer une journée nationale de reconnaissance du travail invisible. On ne voulait pas que ce soit seulement une date au calendrier, mais bien une journée où on réfléchit collectivement à la façon de mieux reconnaître ce travail. Je rappelle que, le travail invisible, c'est le travail des proches aidants, c'est le travail des bénévoles, mais c'est aussi le travail des parents au sein de leur famille.

Je vous vois hocher la tête, madame Doucet. J'imagine que, dans le cadre des études que vous avez faites, vous avez touché la question d'une meilleure reconnaissance du travail invisible.

● (1135)

Andrea Doucet: Merci beaucoup de la question.

[*Traduction*]

Oui, la prestation de soins non rémunérée — qui sont comme les soins rémunérés pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ainsi que pour les aînés — est le travail le moins payé de notre société, et le problème se perpétue. À mon avis, c'est la raison pour laquelle il faut changer notre façon de voir et d'imaginer ce qu'est le travail lié à la prestation de soins. Ce type de travail se rapporte donc au congé parental et au fait qu'il ne s'agit pas seulement d'une politique d'emploi. Le travail invisible lié aux soins n'est jamais terminé. C'est un travail émotionnel qui fait appel à la réflexion et aux sentiments. C'est un travail constant.

Une journée nationale serait une excellente occasion de le reconnaître et devrait aussi s'accompagner de paiements plus élevés. Pour reconnaître et valoriser ce travail, il faut aussi le reconnaître sur le plan financier, car il ne s'agit pas seulement de soins prodigués ici, dans un coin. Ce travail implique d'avoir des sous pour loger l'enfant, le nourrir et acheter de la préparation pour nourrisson si la mère ne l'allaite pas. Le soutien financier, l'augmentation du remplacement du salaire, l'augmentation du plafond, l'augmentation du règlement pour les personnes à faible revenu sont autant d'enjeux qui importent aux familles. Je vous exhorte donc à valoriser le travail des parents, pas seulement symboliquement, mais aussi concrètement.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Il y a une pétition à ce sujet, dont la période de signature s'est terminée au mois de septembre. Je la déposerai à la Chambre sous peu. Elle vient justement de l'équipe de l'Afeas, ou plutôt d'Égalya, qui est son nouveau nom maintenant et auquel il faut que je m'habitue. Cette pétition demande notamment, au point 5, de « [d]éclarer le premier mardi d'avril Journée nationale du travail invisible pour sensibiliser la population et déconstruire les stéréotypes ».

C'est exactement ce que vous avez dit dans votre allocution, madame Doucet. Il faut changer la conception du congé parental. Ça inclut ça, aussi. Ça vient rejoindre ce que vous avez dit dans votre présentation d'ouverture.

Madame Clark, je vous voyais aussi hocher la tête. Vous aussi, vous dites qu'il faut changer cette conception. Comme vous le dites, les parents en congé parental ne sont pas en vacances, au contraire.

Qu'est-ce que ça vous dit, une journée pour réfléchir collectivement aux mesures que le gouvernement peut mettre en place pour mieux soutenir l'ensemble du travail invisible qui est fait?

[*Traduction*]

Alanna Clark: J'imagine que cette question s'adresse à moi.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Ma question s'adressait effectivement à vous, madame Clark.

[*Traduction*]

Alanna Clark: C'est parfait.

Je pense que c'est une excellente idée que d'instaurer une journée pour le souligner. Je pense que c'est une première mesure éloquente que le gouvernement peut prendre. Cependant, comme l'a dit notre collègue, il faut que cette journée s'accompagne d'actions concrètes. Elle doit être accompagnée de politiques assorties d'un soutien financier qui rendent le congé de maternité plus accessible et plus agréable pour les familles.

Lorsque je pense au travail invisible lié à la prestation de soins, je pense à une réalité qui est devenue très évidente pour moi pendant mon congé de maternité: je travaillais tous les jours. Je m'occupais de mon enfant. J'étais souvent le seul parent. Mon mari a une carrière très prenante. Grâce à ces 18 mois, j'ai pu allaiter ma fille dans un contexte très positif, ce qui était très spécial pour moi. Disons les choses telles qu'elles sont: tout cela était du travail. Je pense qu'il est contreproductif de laisser entendre que les femmes en congé de maternité sont en congé ou en vacances.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Merci beaucoup.

C'est vrai qu'il vaut mieux reconnaître ces congés. Comme le temps file, j'y reviendrai peut-être lors de mon deuxième tour.

Madame Doucet, je m'adresse à vous rapidement.

Un autre combat que je mène, au nom du Bloc québécois, c'est une réforme beaucoup plus globale de l'assurance-emploi. Nous allons redéposer sous peu un projet de loi à cet égard, notamment pour mettre fin à l'exclusion du bénéfice des prestations régulières de l'assurance-emploi pour les personnes qui perdent leur emploi en raison de violence conjugale, d'un retour aux études ou de responsabilités familiales.

Est-ce quelque chose qui serait positif, selon vous?

[*Traduction*]

Andrea Doucet: À titre de précision, dites-vous que cela ne relèverait pas du congé parental, mais d'un autre type de congé pour violence entre partenaires intimes, ou cela ferait-il partie du congé parental, de l'assurance-emploi...

[*Français*]

Andréanne Larouche: Ce serait une réforme de l'assurance-emploi qui prévoirait cette prestation afin de reconnaître que, parfois, on quitte son emploi pour retourner aux études, après un congé de maternité, ou en raison de responsabilités familiales.

Mon temps de parole est écoulé, mais je vois que vous hochez la tête, donc j'imagine que vous pensez que ce serait une bonne mesure pour aider les femmes.

● (1140)

[*Traduction*]

Le président: Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

Andrea Doucet: Il devrait y avoir plus de congés. On devrait avoir plus de congés pendant le parcours de vie, et pas seulement pour s'occuper de jeunes enfants. Il devrait y avoir de nombreux types de congés pour la prestation de soins.

[*Français*]

Le président: Merci, madame Larouche.

[*Traduction*]

Monsieur Genuis, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins.

Cette étude est excellente jusqu'à présent, et on nous a donné beaucoup de renseignements très utiles.

Les conservateurs ont présenté des propositions précises pour réformer le régime de congé parental qui mettent l'accent sur le choix et la souplesse. Nous avons beaucoup entendu parler, aujourd'hui et depuis le début de l'étude, de l'importance de la souplesse. L'une des propositions que nous avons présentées n'est pas directement liée au congé parental de l'assurance-emploi. J'aimerais savoir ce que vous en pensez, madame Doucet, parce que notre proposition concerne en partie les pères et leur inclusion. Nous voulons changer l'application de la clause d'exclusion pour élever des enfants aux fins du RPC.

En ce moment, un seul parent à la fois peut bénéficier de la clause d'exclusion pour élever des enfants. Le raisonnement est qu'un seul parent fait des sacrifices professionnels à la fois. Cependant, on voit de plus en plus de scénarios dans lesquels les deux parents prodiguent des soins et sacrifient leur travail. Les parents peuvent être deux travailleurs de quarts qui réduisent chacun leurs quarts de travail. En permettant aux deux parents de se prévaloir en même temps de la clause d'exclusion pour élever leurs enfants serait en fait une façon de reconnaître que, souvent, les deux parents sacrifient simultanément leur carrière pour être avec leurs enfants.

Je sais que ce n'est pas le sujet principal de la réunion, mais puisque vous êtes ici, madame Doucet, voulez-vous réagir à cette proposition? Sinon, vous pouvez toujours nous répondre par écrit après la réunion.

Andrea Doucet: Oui, il faudrait que j'en sache plus sur cette politique. Cependant, ce que je veux dire, c'est que les politiques en matière de soins devraient être neutres quant au genre, en ce sens que les soins sont une capacité humaine. Ce n'est pas un instinct maternel. Ce n'est pas la capacité d'une mère. Il est très important d'avoir plus de politiques qui reconnaissent que les pères et les parents non binaires peuvent également être les principaux dispensateurs de soins.

J'ai écrit un livre intitulé *Do Men Mother?*, qui porte sur les pères en tant que principaux dispensateurs de soins. Les soins sont une capacité humaine.

Je ne connais pas cette politique. Je vais m'informer. En général, je suis en faveur de politiques de soins non sexistes, comme l'ont fait nos collègues nordiques.

Garnett Genuis: Nous aimerions beaucoup avoir vos commentaires à ce sujet plus tard, dans un autre forum. La nature de cette politique est de souligner que le partage simultané des responsabilités en matière de soins se fait maintenant, contrairement au système actuel, qui suppose qu'une seule personne à la fois fait ces sacrifices.

Je m'adresse aux deux témoins présents dans la salle. J'aimerais revenir sur quelque chose dont Mme Clark a parlé, que j'appellerais la pénalité de la proximité d'âge des enfants. Si vous avez des enfants avec un bon écart d'âge, vous pourrez peut-être accumuler suffisamment d'heures pour le prochain enfant. Par contre, s'ils ont presque le même âge, on ne pourra pas avoir assez d'heures. Cela semble arbitraire et injuste pour les familles qui ont des enfants d'âge rapproché.

Je vous demanderais à tous les deux, pendant peut-être une minute chacun, ce que vous pensez des changements que nous pourrions apporter pour régler ce problème, pour rendre le système plus équitable pour les familles, que leurs enfants soient d'âge rapproché ou non?

Alanna Clark: Je me ferai un plaisir de commencer.

Je pense qu'un changement qui serait bénéfique serait de garder à l'esprit le fait que... Pour ma part, j'ai commencé à travailler à 16 ans. J'ai eu mon premier enfant à 30 ans, ce qui signifie que j'ai cotisé à l'assurance-emploi pendant très longtemps. Il est un peu ironique que j'aille des jumeaux, mais j'ai choisi délibérément d'espacer mes enfants. Je voulais un écart de trois ans parce que nous voulions atténuer ce choc économique, mais nous allons en avoir deux.

Mes amis qui ont eu deux enfants de moins de deux ans ou deux enfants d'âge proche finissent par être punis. Je pense que la victime ultime est l'enfant, qui perd du temps avec ses parents. Je pense que le système doit tenir compte du fait que les femmes ont peut-être travaillé 20 000 heures au cours de la dernière décennie, et que cela ne devrait pas avoir d'importance si elles ont travaillé 600 heures depuis leur dernière demande.

Garnett Genuis: Il est assez frappant que vous parliez de planifier le moment de la naissance de vos enfants en fonction des bizarreries du système de congé. Je pense que c'est une réalité pour beaucoup de parents. Ils doivent examiner les caractéristiques bizarres du système et changer la planification de leur famille en fonction de ces règles bureaucratiques.

Je vous accorde 30 secondes, monsieur Mitchell, si vous voulez également faire un commentaire à ce sujet.

● (1145)

Peter Jon Mitchell: Merci.

Tout comme la loi peut être un enseignement, je pense que les politiques publiques peuvent parfois avoir des conséquences imprévues et influencer la prise de décisions des familles. C'est pourquoi j'aime bien le seuil de 2 000 $ que le Québec a mis en place, comme proposition. C'est beaucoup plus accessible et cela permet, je pense, aux familles de gérer plus efficacement le problème dont nous parlons.

Le président: Merci, monsieur Genuis. Vous avez terminé juste à temps.

[*Français*]

Madame Desrochers, vous avez la parole pour cinq minutes.

Caroline Desrochers (Trois-Rivières, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être des nôtres pour cette étude et de nous présenter leurs recherches et leurs recommandations.

Je veux aussi remercier mes collègues d'avoir proposé cette étude sur une question qui est très importante. Pendant tellement d'années, ils ont voté contre toutes les mesures que nous avons mises de l'avant pour faire des changements au système d'assurance-emploi, par exemple pour avoir des prestations anticipées afin que les congés de maternité commencent plus tôt et pour permettre le partage ou le prolongement de la période de congé après la naissance d'un enfant.

Le système d'assurance-emploi, évidemment, est à la base de l'appui économique que nous apportons aux familles. C'est absolument essentiel, mais c'est une mesure parmi plusieurs autres.

Il y a beaucoup d'autres mesures d'abordabilité, au sujet desquelles mes collègues ont également voté contre, qui aident les familles, par exemple le Programme national d'alimentation scolaire et l'Allocation canadienne pour enfants. Il y a aussi le programme de garderies, que nous avons réussi à mettre à l'échelle nationale dans les dernières années. Il y a également l'Allocation canadienne pour l'épicerie et les besoins essentiels. Ce sont toutes des mesures que nous avons mises en place pour aider les familles, puisque nous reconnaissons les défis économiques auxquels les familles font face, surtout les familles ayant de jeunes enfants. Évidemment, nos collègues ont voté contre toutes ces mesures.

La bonne nouvelle, c'est que nous sommes ici ce matin pour en parler et pour entendre les recommandations précises que vous avez à faire afin que nous puissions améliorer le système.

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

[*Traduction*]

Je vous remercie de toutes les recherches que vous faites.

[*Français*]

De plus, ma collègue Andréanne Larouche a parlé tout à l'heure du travail invisible. Vous en avez parlé aussi, madame Doucet. Il est tellement important de reconnaître le travail invisible, parce qu'il est vrai que, quand on est à la maison, qu'on soit un homme ou une femme, on travaille très fort. Il est important de trouver une façon d'appuyer les parents qui font ça.

[*Traduction*]

Madame Doucet, j'aimerais revenir à ce que vous avez dit. J'ai été vraiment surprise par les chiffres que vous avez mentionnés, soit 7 pères sur 10 au Québec contre 3 pères sur 10 dans le reste du Canada. C'est une énorme différence.

Dans vos recherches, vous vous êtes peut-être penchée sur la question. Je me demande quelle incidence cela a sur la façon dont les pères perçoivent leur rôle, sur la façon dont la société perçoit le rôle d'un père dans l'éducation des enfants et sur la façon dont il est perçu. J'aimerais en savoir un peu plus à ce sujet.

Andrea Doucet: Il y a tellement de niveaux à prendre en considération lorsqu'un père prend un congé parental ou passe simplement du temps à s'occuper de ses enfants. Vous avez souligné un bon changement. Cela change les normes sociales selon lesquelles seules les femmes sont censées prendre congé.

Il a fallu beaucoup de temps pour changer les choses. Lorsqu'un homme s'adresse à son patron et lui dit qu'il veut prendre cinq semaines, ou sept semaines, il y a encore... Je le sais d'après les recherches qualitatives que j'ai menées auprès de pères qui parlent de la difficulté de s'adresser à leur patron. Si la culture est telle qu'elle est très dominée par les hommes et que les cadres supérieurs n'ont pas pris de congés, il est difficile pour les hommes de prendre des congés.

Quand les hommes prennent des congés, cela change les perceptions. Cela mène à une sécurité financière à plus long terme pour les femmes. Encore une fois, une étude suédoise montre que le revenu des femmes est plus élevé chaque mois où les pères prennent un congé parental. Cela mène également à des capacités en matière de soins chez les hommes.

Les soins sont le droit de l'enfant, mais ce que j'ai appris, encore une fois de mes collègues nordiques, c'est que c'est aussi le droit d'un parent de s'occuper de son enfant. Je sais, pour avoir interviewé de nombreux pères qui prodiguent des soins, que c'est génératif. Cela les modifie. Cela veut dire qu'ils reconnaissent cette charge invisible.

J'ai écrit un article qui commençait par: « C'est le travail le plus difficile que j'ai fait de toute ma vie. » C'était un père au foyer qui s'était rendu compte, en faisant le travail, qu'il ne savait pas à quel point c'était difficile.

Lorsque les hommes prennent congé et s'engagent dans la prestation de soins, cela peut changer la société et notre économie. Cela change beaucoup de choses.

● (1150)

Caroline Desrochers: Merci beaucoup.

Il ne me reste pas beaucoup de temps. J'ai une autre question, dans la même veine.

Au Québec, nous avons constaté que, lorsque nous avons mis en œuvre le programme de garderies, la participation des femmes au marché du travail et l'application du congé parental aux deux parents, quels qu'ils soient, cela favorisait également une plus grande participation des femmes au marché du travail.

Je sais que nous n'avons pas le temps de vous entendre à ce sujet, mais nous pourrons peut-être poursuivre la conversation plus tard.

[*Français*]

Merci beaucoup, madame Doucet.

Le président: Merci, madame Desrochers.

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

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Mitchell, madame Clark et madame Doucet, je vous remercie de témoigner devant le Comité aujourd'hui dans le cadre de cette étude.

Je reviens sur la question du travail invisible. Il faut être capable de s'élever au-delà de la partisanerie. J'espère qu'on reviendra sur ce sujet un jour. En 2010, avant mon arrivée, Nicole Demers a présenté une motion, qui a été adoptée au Parlement, visant à reconnaître cette journée du travail invisible. Cependant, il y a eu l'élection de 2011 et, depuis, il n'y a pas eu de volonté politique de remettre cette question à l'ordre du jour. C'est pour ça que j'avais proposé une étude à ce sujet au Comité permanent de la condition féminine, afin de remettre cette question à l'avant-plan.

Cela dit, il y a quelque chose d'autre qui est extrêmement discriminatoire au sein de l'assurance-emploi, madame Doucet: des femmes perdent leurs prestations parce qu'elles sont en congé de maternité. Ça a même a été jugé discriminatoire, dans une décision de la cour. Il y a des témoins entendus ici, en comité, qui ont souhaité que le gouvernement ne porte pas cette décision en appel et qu'il reconnaisse qu'une femme ne devrait pas perdre ses prestations parce qu'elle est en congé de maternité, puisque c'est discriminatoire.

Que pensez-vous de toute cette notion au sein de l'assurance-emploi, madame Doucet?

[*Traduction*]

Andrea Doucet: C'est une excellente question à soulever. Il faudrait que j'y réfléchisse un peu plus, car je ne connais pas cette question en détail. Je vais y jeter un coup d'œil. Je rédigerai un mémoire pour le Comité avec mes collègues Lindsey McKay et Sophie Mathieu. Nous veillerons à faire des recherches là-dessus.

En ce qui concerne le travail invisible, cependant, ce que je voulais ajouter, c'est qu'il y a maintenant beaucoup de travail invisible ou de charge mentale, pour revenir à ce dont Mme Clark a parlé, et qu'il faut vraiment réfléchir au moment de prendre un congé, à la façon de le prendre et au stress financier. C'est un tout autre niveau de charge invisible, de travail mental et de charge mentale qui est maintenant exacerbé pour les femmes et de plus en plus pour les hommes.

Je vous remercie de votre sollicitude et de vos questions.

Je sais que la moitié des membres du Comité viennent du Québec. J'ai examiné la structure du Comité. J'espère que vous ferez progresser le Comité en tirant toutes les bonnes leçons de votre propre province.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Il ne me reste que 15 secondes.

Merci d'avoir soulevé la différence québécoise, madame Doucet.

Monsieur Mitchell, que pensez-vous de l'idée d'élargir la fenêtre de couverture afin de réellement permettre aux mères de s'épanouir pleinement, autant au travail qu'avec leurs enfants? Au Québec, la couverture a été élargie, et on a pu constater la différence.

[*Traduction*]

Peter Jon Mitchell: Je pense que si vous parlez du congé en général, oui. Cela permet aux hommes et aux femmes de prodiguer des soins importants, et nous savons que les enfants s'épanouissent lorsque nous avons des liens affectifs sains. C'est certainement ce que fait le programme au Québec et l'assurance-emploi au Canada également.

Le président: Pour conclure la dernière série de questions de cinq minutes, nous allons commencer par Mme Falk, pour cinq minutes.

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

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Je tiens à le souligner. Je sais que le gouvernement parle beaucoup de son programme de garderies à 10 $ par jour. Beaucoup de parents me disent qu'ils n'ont pas accès à des places. Les listes d'attente sont parfois de plusieurs années et leur enfant ne finit jamais par obtenir une place. Cela touche les deux conjoints si l'un d'eux doit rester à la maison à ce moment-là.

Monsieur Mitchell, d'après ce que j'ai compris, dans vos recherches précédentes et vos travaux sur les politiques, vous avez déterminé que la réduction des obstacles à l'adoption est un élément important du soutien aux familles. Au cours de la législature précédente, j'ai présenté un projet de loi d'initiative parlementaire visant à accorder aux parents adoptifs et aux parents d'intention 15 semaines supplémentaires de prestations, étant donné qu'ils ont reçu 15 semaines de moins que les parents biologiques parce qu'ils ne sont pas admissibles aux prestations de maternité.

Le gouvernement de l'époque s'est opposé à mon projet de loi. Ses députés ont voté contre, mais ils ont ensuite présenté un projet de loi semblable, qui a été adopté en juin 2024, il y a quelques années maintenant. La prestation n'est pas encore entrée en vigueur.

Je me demande simplement, monsieur Mitchell, à quel point il est important pour les parents adoptifs et les parents d'intention d'avoir ce temps à la maison pour tisser des liens avec leur enfant.

● (1155)

Peter Jon Mitchell: J'ai eu l'occasion de parler avec de nombreuses personnes qui travaillent dans le secteur de l'adoption, qu'il s'agisse des parents adoptifs eux-mêmes ou de ceux qui facilitent les adoptions, et la question de l'attachement, quel que soit l'âge de l'enfant, revient toujours. C'est important. Ces experts me disent que les problèmes d'attachement réapparaîtront même dans 10 ou 15 ans.

Je pense que ces semaines supplémentaires, qui seraient essentiellement comme un congé de maternité pour les mères biologiques, sont une bonne mesure, et cela donne un peu plus de temps pour former cet attachement. Je pense que c'est un pas dans la bonne direction.

Rosemarie Falk: Merci.

Madame Clark, avez-vous quelque chose à ajouter? Je vous vois hocher la tête.

Alanna Clark: Oui.

Ma meilleure amie a accueilli ses deux filles par l'entremise d'une mère porteuse, et sa deuxième mère porteuse était une de mes abonnées sur TikTok et est également devenue l'une de mes meilleures amies. Elle a vu ma vidéo disant que ma meilleure amie cherchait une mère porteuse et elle a dit qu'elle aimerait beaucoup le faire. J'ai donc, même si je n'ai pas d'expérience personnelle, une expérience très intime du sujet.

J'ai également un certain nombre de membres de l'auditoire dans la communauté des mères porteuses, et je pense que pour elles... Je ne peux pas parler au nom de cette communauté, alors sachez que je n'en fais pas partie; je ne fais que l'appuyer. Lorsque je vois des mères qui ont recours à une mère porteuse, elles se sentent vraiment exclues du fait de ne pas avoir ces 15 semaines.

Je sais qu'on en a beaucoup parlé, mais il faut mettre en œuvre cette mesure parce que, en fin de compte, je pense que la personne qui en souffre le plus, c'est le bébé qui ne passe pas autant de temps avec ses parents. Je crois que les mères porteuses méritent également ces 15 semaines pour guérir leur corps, mais je pense que nous devons réfléchir à ce qui est juste et raisonnable pour toutes les familles. La mère porteuse devrait obtenir les 15 semaines, bien sûr, pour guérir son corps, mais le bébé mérite de passer tout le temps nécessaire avec ses parents.

Rosemarie Falk: Bien sûr. Je sais que, grâce aux recherches que j'ai effectuées lors de la rédaction initiale du projet de loi, j'en ai certainement pris note. La femme qui donne naissance au bébé a encore besoin de temps pour guérir et se rétablir, car la naissance peut parfois être très traumatisante — parfois, cela n'a pas d'importance. Peu importe qu'il y ait ou non des complications très traumatisantes pour le corps, il faut aussi tenir compte de l'esprit et des émotions.

De plus, les parents adoptifs ont encore besoin de ce temps pour former cet attachement.

Monsieur Mitchell, je pense que vous soulevez un très bon point également, à savoir qu'il ne s'agit pas seulement des nouveau-nés. Même lorsque les enfants sont adoptés à un âge plus avancé, ce temps d'attachement est essentiel pour établir des relations et des liens et contribuer à la régulation, au développement et à toutes ces choses.

Selon vous, dans quelle mesure les 15 semaines supplémentaires seraient-elles importantes pour cet attachement? Diriez-vous que c'est important?

La question s'adresse à vous deux ou à l'un d'entre vous.

Peter Jon Mitchell: Oui, je dirais certainement que 15 semaines supplémentaires sont un pas dans la bonne direction pour renforcer l'attachement.

Alanna Clark: Je pense que c'est important. Je pense aussi que c'est un pas vers l'équité pour ces familles et leurs enfants.

Rosemarie Falk: Bien sûr. Formidable.

Merci beaucoup.

Le président: Il vous restait 10 secondes. Merci.

[*Français*]

Madame Harrison, vous avez la parole pour cinq minutes.

[*Traduction*]

Emma Harrison (Peterborough, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'ai tellement de réflexions à ce sujet.

J'ai été élue il y a seulement 18 mois. Avant d'être députée, j'étais une mère au foyer qui travaillait à son compte. Lorsque je me suis présentée aux élections, ma fille avait six mois. Je n'ai jamais été admissible aux prestations de maternité de l'assurance-emploi. J'ai trois enfants. Dans le cas de mon premier enfant, je ne m'étais pas rendu compte que je devais y adhérer à l'avance, alors il était trop tard pour cela. Nous avons planifié du mieux que nous le pouvions pour avoir notre enfant du milieu en hiver, parce que nous exploitons une ferme. Il était important d'avoir ce temps avant le début de la saison, en avril ou en mai, afin que notre bébé soit assez vieux. Il était également plus facile de fonctionner seule avec un enfant plus âgé.

Il y a le niveau de travail invisible et toutes ces choses. Mon mari est maintenant ambulancier paramédical à temps très partiel, puisque je fais ce travail. De le voir prendre sur lui la charge invisible... Il pensait vraiment le savoir. Il m'a dit: « Oui, je sais. Je rentre à la maison et j'aide. » Il a été très difficile de le voir assumer cette charge invisible totale au début pour notre mariage, c'est certain, mais cela a énormément renforcé notre mariage. Il comprend vraiment, du mieux qu'il peut, exactement ce que vivent les mères ou les parents qui restent à la maison. Quand on revient à la maison, on se retrouve peut-être devant une catastrophe ou une maison vraiment propre, avec de la nourriture et toutes ces choses, mais on n'a aucune idée de ce qui s'est passé toute la journée et à quel point c'était stressant. Quand je rentre à la maison, il est agréable de savoir dans quoi je m'embarque et comment je peux intervenir et aider.

C'est une période très difficile. Je me suis énormément endettée. Il recevait des prestations parentales, mais elles ne suppléaient pas à notre revenu, et l'agriculture est un travail difficile même quand les choses vont bien.

Madame Doucet et Alanna Clark, j'aimerais connaître vos principales priorités. Vous en avez beaucoup parlé, mais j'aimerais vraiment que vous nous expliquiez très clairement comment nous pouvons le mieux soutenir les familles. C'est quelque chose qui me tient vraiment à cœur. Au bout du compte, ce sont les enfants qui importent. Il s'agit de la façon dont nous élevons les prochaines générations, dont nous les protégeons et dont nous aidons les familles à assumer le fardeau financier lié au fait d'élever une famille.

Madame Clark, voulez-vous commencer?

● (1200)

Alanna Clark: Pour commencer, je sais que l'on compte beaucoup de parents de jeunes enfants autour de cette table, des parents qui ont suivi des parcours différents pour y arriver. Pour toutes les jeunes familles canadiennes, c'est un atout que ces voix soient représentées à la Chambre des communes.

À mon avis, les priorités absolues sont cette souplesse et cette reconnaissance. Je ne peux pas parler parfaitement de l'expérience des travailleurs autonomes, car je suis à la fois travailleuse autonome et employée régulière.

À mon avis, c'est une question de souplesse. Je pense qu'il faut offrir une marge de manœuvre aux familles. Il faut reconnaître, comme notre collègue l'a dit, qu'il s'agit d'une politique pour les aidants, et pas seulement sur l'emploi. C'est de reconnaître une vie entière de contributions à un système, plutôt que de punir une famille parce qu'elle n'a pas accumulé 600 heures au cours d'une période donnée.

Il faut aussi reconnaître que les familles se forment parfois de différentes façons, qu'on passe par l'adoption ou la maternité de substitution. À mon avis, on ne devrait pas faire des économies de bouts de chandelle sur le dos des parents. Il faut plutôt réfléchir au soutien qui convient le mieux à l'enfant.

Emma Harrison: Merci.

Madame Doucet, aimeriez-vous établir quelques priorités claires?

Andrea Doucet: Merci, madame Harrison.

J'adore cette histoire. Elle illustre vraiment que lorsque les pères ont le temps de s'occuper des enfants et qu'ils sont à la maison à tout faire, ils constatent des choses qu'ils n'avaient pas vues auparavant. C'est une excellente histoire. Merci.

Je suis d'accord avec Mme Clark. Ma première recommandation portait sur l'inclusion sociale, et pas seulement pour les parents, mais aussi du point de vue de l'enfant. Ce que j'ai appris de mes collègues européens, c'est qu'il y a des parents riches et des parents pauvres. Il y a des enfants dont les parents n'ont aucun revenu, ont du mal à joindre les deux bouts ou ont un revenu précaire lorsqu'ils s'occupent de leur enfant. C'est une situation horrible. Chaque enfant mérite un soutien financier, et le congé parental est un moyen d'y parvenir. Nous avons déjà le système.

Il y a aussi le Québec de l'autre côté de la rivière. Cette province a mis en place une politique qui inclut beaucoup plus de parents et, par le fait même, beaucoup plus d'enfants. Vous avez entendu les chiffres de notre collègue, M. Mitchell, sur le nombre de bébés couverts au Québec par rapport au reste du Canada. Voilà en quoi consiste l'inclusion sociale. Chaque enfant devrait avoir des parents qui reçoivent un soutien financier pendant qu'ils s'occupent de lui.

Le président: Il vous reste 15 secondes.

Emma Harrison: D'accord.

Je n'aurai peut-être pas le temps d'obtenir des réponses, mais j'aimerais beaucoup savoir, madame Clark, ce que pensent vos abonnés de l'Allocation canadienne pour enfants, un supplément non imposable que j'ai trouvé incroyablement utile lorsque j'étais en congé, ainsi que du remboursement de la TPS, qui est maintenant devenu l'Allocation canadienne pour l'épicerie et les besoins essentiels.

J'aimerais savoir si vous avez des commentaires à faire, ou peut-être pourriez-vous nous faire parvenir...

Le président: Veuillez répondre brièvement, s'il vous plaît.

Alanna Clark: Je dirais que certains des plus grands défis auxquels mes abonnés sont confrontés en ce qui concerne l'Allocation canadienne pour enfants, c'est qu'au début du congé de maternité, le montant auquel vous avez droit est calculé en fonction de votre revenu d'emploi à temps plein. Il n'est pas fondé sur le nouveau revenu nettement inférieur. Lorsque vous avez besoin de cet argent, vous ne l'avez pas, surtout si vous faites partie d'une famille dont le revenu se situe entre moyen et élevé. L'année suivante, c'est lorsque vous touchez votre plein revenu que vous recevez l'argent, alors que la somme aurait été vraiment utile 12 mois plus tôt.

Le président: Merci.

Je vous remercie, madame Harrison.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus partager leur expérience et d'avoir fourni au Comité un témoignage précieux.

Nous allons suspendre la séance avant de passer à la dernière heure. Merci.

● (1200)

(Pause)

● (1210)

Le président: Le Comité reprend ses travaux.

Encore une fois, vous connaissez tous les règles. Je vais clarifier les choses pour notre témoin. Pour commencer, nous n'avons qu'une seule témoin pour cette partie de la réunion. La deuxième a un problème technique.

J'aimerais rappeler ce qui suit à la témoin: vous avez le droit de participer à la réunion d'aujourd'hui dans la langue officielle de votre choix. Veuillez cliquer sur l'icône du globe au bas de votre écran pour sélectionner la langue dans laquelle vous allez participer. S'il y a un problème avec l'interprétation, veuillez m'en informer, et nous suspendrons la séance le temps de le régler. Veuillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Sur ce, je vous présente Mme Karen Todd, directrice générale de BridgeNorth Women's Mentorship and Advocacy Services.

Madame Todd, vous serez la seule témoin à comparaître au cours de la dernière heure. Vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. La parole est à vous.

Karen Todd (directrice générale, BridgeNorth Women's Mentorship & Advocacy Services): Merci, mesdames et messieurs les députés, de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Je vais me concentrer sur les répercussions financières de l'actuelle prestation de congé parental et je formulerai trois recommandations. Je m'adresse à vous aujourd'hui à titre personnel, et en tant que directrice générale de BridgeNorth. C'est un petit organisme sans but lucratif qui travaille avec des jeunes s'identifiant comme des femmes victimes d'exploitation sexuelle et de traite de personnes.

Soixante-quinze pour cent de notre budget de fonctionnement provient de subventions gouvernementales et 25 % de dons. Nous ne pouvons pas financer un régime de soins médicaux et dentaires assuré ni garantir la contribution de l'employeur à un régime d'épargne-retraite. Nous offrons un modeste compte de dépenses pour les services de santé. La plupart des employés gagnent entre 50 000 et 60 000 $ par année. Personne ne touche moins que le salaire de subsistance à Toronto, qui est de 49 504 $. Cependant, comme le loyer moyen d'un appartement d'une chambre à coucher absorbe plus de 65 % du salaire net, il n'est tout simplement pas possible d'économiser pour une maison, pour la retraite ou pour un supplément aux prestations de congé parental.

Les prestations de congé parental ne dépassent pas 18 954 $ par année. C'est moins de 38 % du salaire de subsistance. Pour les personnes qui gagnent moins que le salaire vital, la situation est encore plus désastreuse. Une personne qui touche 20 $ l'heure ne reçoit que 385 $ par semaine.

Je crois comprendre que le salaire actuel d'un député est d'environ 217 000 $ par année. Votre prestation de congé parental représenterait 17,5 % de votre salaire hebdomadaire actuel. Si, toutes les deux semaines, vous receviez 1 458 au lieu de 8 348 $, votre famille pourrait-elle se permettre que vous preniez un congé parental? Heureusement, ce n'est pas votre réalité, parce qu'aucune déduction n'est faite à votre indemnité parlementaire jusqu'à 12 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Or, selon Benefits Canada, seulement 33 % des employeurs offrent des compléments de salaire pour le congé parental. Les employés de 67 % des employeurs canadiens qui souhaitent prendre un congé parental doivent trouver un moyen d'ajuster leurs engagements financiers pour vivre avec 38 % du salaire de subsistance.

Étant donné que les hommes gagnent encore, en moyenne, un salaire de plus de 13 % supérieur à celui des femmes, l'impact financier d'un congé parental pour les hommes est souvent prohibitif. Le stress financier que subissent les nouveaux parents est considérable, et ils doivent souvent prendre la décision difficile de retourner au travail plus tôt qu'ils ne le souhaiteraient. Nous devrions envisager une prestation parentale supérieure à 55 % du maximum des gains assurables. Cependant, je vais utiliser les 55 % pour expliquer mes trois recommandations aujourd'hui.

Premièrement, pour les personnes qui gagnent moins que le salaire de subsistance dans leur ville ou leur région, les prestations de congé parental devraient correspondre à au moins 100 % de leur revenu annuel, plutôt qu'à 55 %.

Deuxièmement, aucune personne qui gagne plus que le salaire de subsistance ne devrait recevoir une prestation parentale inférieure à ce seuil. Les personnes qui touchent entre 49 500 et 90 000 $ par année recevraient une prestation équivalente au salaire vital. Pour une personne qui gagne 60 000 $ par année, ses prestations représenteraient 82 % de son revenu annuel. Pour un salaire de 90 000 $ par année, les prestations correspondraient à 55 % du revenu annuel.

Pour mettre ma troisième recommandation en contexte, il y a 23 ans, lorsque je me suis retrouvée enceinte de façon inattendue, je travaillais pour une entreprise qui n'offrait aucun programme de complément de revenu. Notre fille est née avec le syndrome de Down. Avec trois fils plus âgés à la maison, nous ne pouvions pas nous permettre que je subisse une baisse de salaire de 85 % pour rester à la maison avec mon bébé. Je suis retournée au travail après sept semaines, et je me levais à 5 heures chaque matin pour tirer mon lait. Je faisais de longues journées de travail pour m'adapter aux rendez-vous, participer aux activités et stimuler le développement physique et cognitif de ma fille.

J'ai rencontré mon député. Mon idée ne coûterait pas plus cher au gouvernement. Je proposais plutôt d'être autorisée à retourner au travail deux jours par semaine, de sorte qu'entre mes prestations d'assurance-emploi et mes deux jours de salaire, je gagne l'équivalent de 55 % de mon revenu annuel. Sa réponse était insultante. « Vous avez de la chance d'avoir un revenu dans les six chiffres », m'a-t-il dit, comme si mes études, mon travail acharné, mes longues heures et mes compétences ne m'avaient pas valu de nombreuses promotions dans le monde des affaires.

J'ai écrit au ministre du Développement des ressources humaines de l'époque, qui m'a répondu que ma proposition ne cadrait pas avec l'objectif de la prestation de congé parental. Ma proposition m'aurait permis de rester à la maison avec mon bébé cinq jours par semaine au lieu de deux, ce qui aurait certainement été une meilleure option pour le développement précoce de ma fille.

Ma troisième recommandation est donc que les personnes ne bénéficiant pas de prestations complémentaires de l'employeur soient autorisées à travailler à temps partiel sans compromettre leurs prestations d'assurance-emploi afin d'assurer la continuité d'un salaire qui ne soit pas inférieur à 55 % du revenu annuel.

Merci.

● (1215)

Le président: Merci de votre déclaration préliminaire, madame Todd.

Nous allons maintenant passer à la première série de questions de six minutes avec Mme Cobena.

Sandra Cobena: Merci, monsieur le président.

Merci, madame Todd, de votre déclaration préliminaire où vous nous avez raconté votre expérience personnelle. C'est un défi auquel un trop grand nombre d'entre nous peuvent malheureusement s'identifier. Je tiens également à prendre un moment pour vous remercier du travail que vous réalisez à BridgeNorth. C'est incroyable. Il faut du cœur pour faire ce que vous faites, alors je vous en remercie.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez brossé le portrait d'une mère qui veut désespérément être présente pour son enfant tout en poursuivant sa carrière, et des compromis auxquels les mères doivent malheureusement faire face. J'aimerais parler des propositions que nous avons présentées, en particulier celle sur la flexibilité de pouvoir revenir temporairement au travail — je crois que vous avez travaillé dans le secteur financier — sans devoir renoncer au reste de son congé, qu'il s'agisse de temps ou de compensation financière. Qu'est-ce que cela signifie non seulement du point de vue de la sécurité financière, mais aussi pour une femme qui a investi des années et des années dans sa carrière, qui veut rester en contact et maintenir ses relations et ses compétences? Dans le secteur financier, les choses bougent très vite.

Pouvez-vous nous parler de ces deux défis?

● (1220)

Karen Todd: Oui.

La réponse est qu'il n'y a pas de solution universelle. Il doit y avoir de la souplesse, des choix et des options. En fait, je ne pense pas que j'aurais été la meilleure mère au foyer. C'est le travail le plus difficile qui soit. Je pense que ce qui convenait à ma famille et à ma santé mentale, c'était de pouvoir essayer de concilier les deux et de passer avec ma fille le temps dont j'avais besoin. C'est d'autant plus vrai qu'elle est née avec une déficience du développement. J'avais besoin de m'intégrer à la communauté des personnes atteintes du syndrome de Down, de travailler avec des ergothérapeutes et d'apprendre tout ce qu'il fallait pour être une bonne mère d'un enfant ayant une déficience.

Oui, ma carrière était aussi très importante pour moi. Je ne dis pas qu'il n'aurait pas été difficile de retourner au travail dans un poste assez important. Lorsqu'une semaine de travail habituelle est de 60 heures, à quoi ressemblent deux jours par semaine? L'employeur s'attend-il toujours à ce qu'un employé à temps partiel fasse l'équivalent de 30 ou 40 heures? Cependant, je pense que cela m'aurait donné l'occasion de trouver un équilibre qui fonctionnait bien pour moi et ma famille. Je tire également beaucoup de satisfaction personnelle de mon travail. Il me comble pour me permettre d'être épanouie à la maison également — même si les deux aspects vident un peu ma tasse, si vous voyez ce que je veux dire.

Sandra Cobena: Bien sûr, la réalité, c'est que pour une mère qui travaille, il y a une dynamique de carrière. Il y a des occasions qui se présentent au bon moment. Pour vous, qui occupez un poste de direction, cet aspect aurait été particulièrement important. Cependant, on ne veut pas dire qu'il faut cesser d'être mère. Grâce à cette souplesse, vous avez de meilleures chances de pouvoir concilier les deux. C'est important. Je pense à de nombreuses femmes, et pas seulement dans le secteur financier. Il y a des saisons, comme en agriculture. Je pense que nous avons ici quelqu'un du secteur agricole. Il y a la période des impôts pour beaucoup de mères, ainsi que le secteur de l'immobilier, et ainsi de suite.

Pouvez-vous nous dire ce qui aurait changé dans la dynamique de votre carrière de pouvoir rester en contact avec le milieu professionnel, et pour que certaines mères aient la possibilité d'étudier et de perfectionner leurs compétences lors du congé de maternité? C'est l'autre proposition que nous présentons aujourd'hui.

Karen Todd: Ce qui me pose problème avec cette question, c'est que j'ai repris le travail après sept semaines; je n'ai donc pas pu constater les répercussions de mon séjour à la maison avec les enfants sur ma carrière. J'avais quatre beaux-fils dont j'ai commencé à m'occuper alors qu'ils avaient 4, 6, 16 et 21 ans. J'étais déjà mère depuis de nombreuses années et je jonglais avec les enfants et la famille. Mon mari était mécanicien de locomotive pour le Canadien Pacifique. Il partait 30 ou 40 heures à la fois, alors j'ai dû planifier ma carrière comme si j'étais toujours le parent principal. Le tiers du temps, il m'appelait pour me dire que je pouvais travailler tard parce qu'il était à la maison. J'avais déjà passé de nombreuses années à essayer de concilier les deux.

À l'époque, j'étais directrice des ressources humaines dans une compagnie d'assurance. L'entreprise canadienne avait été vendue à Meloche Monnex, qui a été achetée par TD Assurance. Ce n'était pas le meilleur moment pour la dirigeante des ressources humaines d'être en congé de maternité, puis en congé parental. Une option à temps partiel aurait pu me permettre de continuer à encadrer mon équipe et à contribuer à l'orientation de certains processus. Cela aurait permis à d'autres membres de mon équipe de prendre des responsabilités et de faire avancer leur parcours professionnel tout en comblant les lacunes causées par mon absence, mais en pouvant compter sur mon soutien et mes conseils. Cette période aurait probablement favorisé davantage leur développement professionnel que le mien.

● (1225)

Le président: Merci.

Sandra Cobena: Merci, madame Todd.

Je pense que, d'un autre côté, il y a aussi un argument économique en faveur de ces options de flexibilité.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, madame Cobena.

[*Français*]

Madame Koutrakis, vous avez la parole pour six minutes.

[*Traduction*]

Annie Koutrakis (Vimy, Lib.): Je vous remercie.

Merci, madame Todd, de votre présence aujourd'hui et de votre témoignage très important.

J'ai écouté très attentivement votre histoire. Elle m'a rappelé une époque où j'étais mariée au père de mes enfants et où j'occupais un emploi rémunéré avec une carrière dans laquelle je m'épanouissais et qui me plaisait beaucoup. J'étais enceinte de sept mois de mon premier fils lorsque j'ai décidé de rester à la maison. Neuf ans plus tard, avec deux jeunes enfants de neuf et six ans, je me suis retrouvée mère célibataire sans emploi. Dieu merci, mes parents étaient en mesure de me soutenir financièrement parce que les mesures d'aide et les programmes d'assurance-emploi n'étaient pas les mêmes à l'époque. Mes fils ont maintenant 40 et 37 ans. Comme vous pouvez l'imaginer, c'était il y a longtemps.

Je suis très fière de voir les prestations d'assurance-emploi, en particulier dans la province de Québec, où de nombreuses jeunes familles sont soutenues adéquatement. On a entendu lors de la table ronde précédente que si on veut s'inspirer d'un modèle qui fonctionne vraiment bien pour nos familles, il faut se tourner vers celui du Québec.

Je sais que vous travaillez au sein de votre organisation pour aider de nombreuses jeunes qui ont probablement subi des traumatismes inimaginables. J'aimerais entendre vos commentaires sur le modèle québécois. J'aimerais également savoir ce que vous pensez, s'il vous plaît, de la situation d'une personne qui a dû faire face aux mêmes défis que moi il y a des années...

Est-ce que vous et les membres de votre groupe êtes au courant de toutes les autres prestations et tous les programmes que nous avons mis en place pour que les familles se sentent soutenues lorsqu'elles en ont le plus besoin?

Karen Todd: Je ne peux pas parler du modèle québécois. Je ne le connais pas du tout.

Annie Koutrakis: D'accord.

Est-ce que certaines des personnes que vous aidez dans le cadre de votre organisation sont au courant? Êtes-vous en mesure de les aider à trouver d'autres programmes qui leur seraient offerts afin qu'elles reçoivent plus de soutien dans les situations où les prestations d'assurance-emploi ne sont peut-être pas suffisantes?

Karen Todd: Oui. Parmi les membres de notre équipe de services qui travaillent directement auprès des jeunes que nous servons, nous avons des gestionnaires de cas. Nous avons établi des relations avec des organisations partenaires de la région de York et du Sud de Simcoe. Par exemple, parmi les partenaires avec lesquels nous collaborons très étroitement, il y a l'organisme Rose of Sharon, qui offre des services aux jeunes mères. Nous nous renvoyons des cas mutuellement. Nous avons organisé des ateliers pour les jeunes mères qui reçoivent des services de cet organisme et qui peuvent être inscrites à son programme scolaire. Lorsqu'on craint qu'elles puissent être vulnérables à l'exploitation sexuelle et à la traite des personnes à des fins sexuelles, certaines de ces mères sont également aiguillées vers nos services.

Oui, nos gestionnaires de cas en savent beaucoup sur les mesures de soutien offertes dans la collectivité.

● (1230)

Annie Koutrakis: Selon vous, comment ces programmes, combinés à certaines réformes potentielles de l'assurance-emploi, feraient-ils une différence dans leur vie? Vous avez énuméré trois recommandations différentes. Je me demande si vous pourriez nous en dire un peu plus sur les raisons qui les sous-tendent.

Karen Todd: Permettez-moi de parler d'abord de l'une des membres de mon personnel. Elle a 30 ans. Son mari et elle s'apprêtent à avoir un deuxième enfant. Ils ont récemment acheté une maison. Ils ont quitté Toronto, où ils louaient un logement, pour s'installer dans une petite collectivité afin d'acheter la maison. Elle m'a dit qu'ils devaient trouver un moyen d'économiser 30 000 $ afin de pouvoir continuer à payer leur hypothèque et leurs factures pendant son congé.

Elle m'a dit avoir entendu dire dans les médias sociaux qu'une personne qui veut rester à la maison pendant 18 mois devrait indiquer aux gens de l'assurance-emploi qu'elle sera en congé pendant 12 mois, mais ne pas dire la même chose à son employeur, car si elle désire retourner au travail après 12 mois, alors qu'elle reçoit déjà les prestations réduites qui sont prévues pour 18 mois, elle n'a aucun moyen de revenir sur sa décision à partir du 13e mois et de récupérer les prestations auxquelles elle a renoncé au départ en disant aux gens de l'assurance-emploi vouloir prendre congé pendant 18 mois. Je sais à quel point elle est stressée actuellement en se demandant comment son ménage pourra avoir 30 000 $ en banque pour compenser la réduction de son revenu avec des prestations d'assurance-emploi.

En ce qui concerne les personnes que nous servons, nous savons que l'insécurité alimentaire, la pauvreté, l'itinérance et le fait de ne pas pouvoir nourrir ses enfants peuvent pousser une jeune femme à retourner dans l'industrie du sexe, où elle est plus susceptible d'être victime de la traite des personnes. Il est très important d'offrir une prestation minimale qui permet aux gens de ne pas subir de pressions financières au point de ne pas pouvoir être un bon parent.

Annie Koutrakis: Merci beaucoup du travail que vous faites. J'espère vraiment que cette étude très importante nous permettra de bien faire les choses et d'offrir du soutien aux communautés vulnérables et aux jeunes familles au moment où elles en ont le plus besoin.

[*Français*]

Le président: Merci, madame Koutrakis.

Madame Larouche, vous avez six minutes.

Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame Todd, de votre participation aujourd'hui. Ce n'est jamais facile d'être la seule témoin. Vous êtes bombardée de questions de toutes parts. Je suis de tout cœur avec vous. Nous allons quand même profiter de votre expérience et de vos recommandations. Nous vous en sommes extrêmement reconnaissants.

Nous avons commencé notre étude et nous allons encore y consacrer d'autres réunions, mais j'aimerais parler de quelques éléments que j'ai retenus jusqu'à maintenant.

D'abord, vous n'avez peut-être pas encore étudié le modèle québécois, mais, à ce comité, nous entendons beaucoup parler de l'exception québécoise. Il s'agit d'un modèle unique. Une entente définitive entre le Canada et le Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale, ou RQAP, a été signée en 2005. Le Québec administre donc son propre régime d'assurance parentale depuis le 1er janvier 2006. Le RQAP est administré par le gouvernement du Québec et financé par les cotisations des employés, des employeurs, et même des travailleurs autonomes.

Une chose qu'on entend souvent, c'est le besoin de bonifier les congés parentaux. Là, on parle de l'exception québécoise. En voici un exemple: les femmes qui désirent retourner au travail après avoir donné naissance à leur enfant peuvent disposer d'un congé de 78 semaines au Canada et de 85 semaines au Québec. Le Québec en offre donc davantage.

Que pensez-vous de l'idée de prolonger le nombre de semaines pour que le Canada puisse un jour atteindre le nombre de semaines offertes au Québec? Comment les femmes pourraient-elles bénéficier d'une importante mesure comme l'élargissement du congé parental?

● (1235)

[*Traduction*]

Karen Todd: Oui, je pense que c'est un objectif tout à fait valable. Nous savons que les premières années de la vie d'un enfant sont très importantes. Tant que la personne a les moyens financiers nécessaires et que son congé ne lui cause pas de pressions financières au point de devoir choisir entre payer son loyer ou nourrir ses enfants, je pense que plus un parent peut rester longtemps à la maison avec son enfant, mieux ce sera pour le développement de l'enfant.

Je pense toutefois qu'il n'y a pas que cet aspect à considérer. Comment les jeunes peuvent-ils apprendre à assumer leurs responsabilités parentales et à acquérir de bonnes compétences à cet égard? Tout ce que je savais sur la façon d'être un parent, je l'ai appris de mes propres parents. Il n'y avait certainement aucune de ces possibilités lorsque je suis retournée aux études. J'ai 65 ans, alors c'était il y a longtemps. C'est le travail le plus difficile que j'aie jamais fait, et quel genre de formation nous est offerte pour bien le faire? Nous pourrions en faire beaucoup plus pour aider les parents à acquérir les compétences nécessaires pour bien jouer leur rôle de parent.

[*Français*]

Andréanne Larouche: Vous avez raison. Nous nous rejoignons sur le fait que c'est le rôle le plus difficile, mais aussi le plus gratifiant, et surtout le plus important que nous avons. En tant que maman d'une petite fille de 4 ans, je le réalise tous les jours. Il est vrai que nous sommes dans une situation privilégiée. J'ai eu ma fille alors que j'étais députée, et j'ai pu trouver une façon de concilier le travail et la famille. Il est vrai que nous sommes dans une situation privilégiée et que ce n'est pas tout le monde qui vit cette situation.

Une autre chose que nous avons entendue à ce comité, outre le fait d'élargir et de revoir les congés parentaux, c'est la question de la réforme de l'assurance-emploi, qui pourrait aider les gens dans certaines situations et certaines familles. Par exemple, pour notre part, nous souhaitons réformer l'assurance-emploi notamment pour prolonger la durée de la période de référence pour les prestations spéciales. Ici, je fais allusion au congé de maternité. En ce moment, il y a des femmes qui perdent leurs prestations d'assurance-emploi parce qu'elles sont enceintes ou en congé de maternité. C'est quelque chose qui a été jugé discriminatoire par la cour.

En vue de la réforme de l'assurance-emploi, avez-vous d'autres recommandations à formuler pour faciliter la vie des parents?

[*Traduction*]

Karen Todd: Je n'ai pas d'autres suggestions à faire, à part celles dont j'ai parlé plus tôt dans ma déclaration préliminaire. J'ai entendu le groupe de témoins précédent parler de la nécessité d'accumuler un certain nombre d'heures de travail avant d'avoir un autre enfant, et je suis d'accord sur ce qu'a dit une personne de ce groupe. J'avais 42 ans la première fois que j'ai eu accès aux prestations d'assurance-emploi, et je travaillais depuis 25 ans. Je suis favorable à l'idée que l'on tienne compte du nombre d'heures de travail qu'une personne a accumulées au cours de sa vie plutôt que de celles accumulées entre les congés.

[*Français*]

Le président: Merci, madame Larouche.

[*Traduction*]

Nous passons maintenant à la série de questions de cinq minutes avec Mme Cobena.

Sandra Cobena: Merci, monsieur le président.

Madame Todd, je vous remercie encore une fois de vos observations. Poursuivons la conversation pour laquelle nous avons manqué de temps.

Vous avez mentionné une chose qui, selon moi, est importante à souligner, soit qu'il y a bel et bien des arguments en faveur de l'assouplissement du congé parental. Pouvez-vous nous indiquer encore une fois en quoi il serait avantageux pour les employeurs que des femmes talentueuses restent en contact avec le marché du travail?

● (1240)

Karen Todd: Oui. Notre organisation compte 20 employés. La plupart de ces personnes travaillent directement auprès des jeunes que nous servons.

La femme que j'ai mentionnée plus tôt, qui cherche activement à devenir enceinte de son deuxième enfant, joue un rôle essentiel dans l'organisation en ce qui concerne l'établissement de nos infrastructures, et elle contribue en grande partie au travail de mesure et d'évaluation ainsi qu'à la production de nos rapports au gouvernement pour les subventions que nous recevons. Actuellement, je me dis qu'il sera très difficile d'assumer ses fonctions pendant son absence. C'est à moi de résoudre le problème. Je vais trouver une solution. Je ne pense pas qu'elle choisirait de travailler à temps partiel. Je pense qu'elle souhaiterait que l'aide financière soit suffisante pour qu'elle puisse rester à la maison à temps plein.

De mon point de vue, trouverais-je utile qu'elle soit disponible un jour par semaine? Ce genre de chose me serait certainement utile. Encore une fois, je pense que c'est là que la souplesse doit entrer en jeu. Je pense qu'il serait préférable pour elle de rester à la maison à temps plein.

Pour l'employeur, il est souvent plus facile de pourvoir un poste pour une période plus longue que pour une période plus courte. Nous pouvons investir plusieurs mois pour mettre quelqu'un au fait de l'industrie, de l'organisation, du financement gouvernemental, de nos subventions et de nos propres méthodes de travail auprès des jeunes. Il est en fait plus facile de pourvoir un poste pendant une plus longue période que pendant une période plus courte afin de pouvoir commencer à récolter les fruits de l'investissement nécessaire pour qu'une personne apprenne ce qu'il faut.

Sandra Cobena: Dans ce cas, seriez-vous d'accord pour dire que le Canada perd des talents précieux et de la productivité lorsque les mères sont obligées de choisir tout ou rien, de prendre un congé de maternité qui n'offre aucune souplesse et qui répond aux besoins actuels?

Karen Todd: Oui, je suis d'accord.

Sandra Cobena: Par conséquent, seriez-vous d'accord pour dire que cette souplesse serait avantageuse tant pour les mères que pour les employeurs?

Karen Todd: Tout à fait. Comme je l'ai dit, mon choix aurait été de travailler à temps partiel. Je pense que mon employeur et ma famille en auraient bénéficié.

Dans une situation comme celle de mon employée qui voudrait certainement être à la maison à temps plein si elle le pouvait, il est préférable pour l'employeur de ne pas avoir dans son milieu de travail une employée complètement stressée à l'idée de laisser son bébé à la maison alors qu'elle voudrait être à la maison, qu'elle allaite et qu'elle doit se lever tôt pour tirer son lait et s'occuper d'autres choses. Il n'est pas souhaitable pour un employeur qu'une employée soit de retour parce qu'elle le juge nécessaire sur le plan financier alors que ce n'est pas ce qu'elle voudrait réellement.

Sandra Cobena: Merci, madame Todd.

Je vais céder le reste de mon temps de parole à M. Genuis.

Garnett Genuis: Merci.

Nous n'avons pas beaucoup parlé du rôle de la technologie et de la façon dont les changements technologiques ont une incidence sur ce qui est possible et ce qui est souhaité en matière de travail. Je me demande si vous avez des observations à faire sur les changements récents qui touchent le travail à distance et l'assouplissement des conditions de travail, et sur la façon dont ces circonstances changent ce que les femmes veulent faire et ce qu'elles peuvent envisager de faire de manière réaliste.

Karen Todd: À la naissance de ma fille, il n'y avait pas de réunions en ligne. Soit on était au bureau, soit on ne travaillait pas quand on restait à la maison.

Avec la technologie d'aujourd'hui, il y a évidemment des possibilités et certains inconvénients potentiels. Je pense qu'il est beaucoup plus facile pour un parent de pouvoir travailler à temps partiel, s'il le souhaite et si c'est bon pour sa famille et lui. Pour les personnes qui peuvent travailler à domicile, en particulier les mères qui veulent encore allaiter, il est beaucoup plus facile de travailler de la maison quand il est possible de travailler en ligne et d'accéder aux dossiers au moyen de lecteurs partagés. L'inconvénient serait le genre d'attentes qu'un employeur pourrait avoir envers une personne à la maison qui veut y rester à temps plein pour s'investir pleinement auprès de son enfant.

● (1245)

Le président: Merci.

Merci, monsieur Genuis.

Nous passons maintenant à Mme Harrison, pour cinq minutes.

Emma Harrison: Merci, monsieur le président.

Merci, madame Todd, d'avoir répondu à tant de questions. Comme vous êtes la seule à témoigner, vous êtes bombardée de questions.

J'aimerais parler un peu du travail que vous faites et du point de vue que vous avez en tant que mère et intervenante de première ligne dans ce travail extrêmement important. Vous avez un point de vue vraiment unique et précieux.

Dans la circonscription de Peterborough, il y a le Kawartha Sexual Assault Centre. Ses intervenants de première ligne travaillent auprès de personnes touchées par des problèmes comme la traite des personnes et les agressions sexuelles.

Il est très utile de discuter de la façon de soutenir les personnes auprès desquelles vous travaillez en première ligne lorsqu'il est question des prestations d'assurance-emploi, ainsi que des prestations de maternité et des prestations parentales.

Ma collègue, Mme Koutrakis, a mentionné le modèle québécois, que vous avez dit ne pas connaître. Je vais parler très brièvement de l'une des grandes différences qui distinguent l'excellent modèle en place au Québec. Je suis certaine que bon nombre des femmes auprès desquelles vous travaillez ont connu des perturbations en matière d'emploi en raison de leur situation. À l'extérieur du Québec, les parents doivent généralement accumuler 600 heures de travail, mais au Québec, on se fonde sur un seuil de revenus assurables de 2 000 $, sans tenir compte du nombre d'heures de travail effectuées.

Je me demandais si, d'après votre expérience et votre point de vue unique, ce serait un meilleur régime d'admissibilité.

Karen Todd: À l'heure actuelle, nous travaillons principalement auprès des jeunes. Bon nombre de ces personnes — on parle de jeunes de 14, 15 et 16 ans qui ont été victimes de la traite des personnes — ne sont pas encore sur le marché du travail et ne peuvent donc pas accumuler des heures de travail en vue d'obtenir des prestations.

Je crois comprendre que, pour les femmes qui ont été victimes de traite ou d'exploitation à des fins sexuelles, ce qu'il ne faut pas oublier, ce n'est pas seulement s'il y a eu... Je pense à la fondatrice de notre organisation. Pendant 10 ans, elle a été victime de la traite des personnes. Elle ne cotisait pas au Régime de pensions du Canada, par exemple. Pendant 10 ans, elle a travaillé tous les jours et de très nombreuses heures, sans cotiser au Régime de pensions du Canada. Je sais qu'elle est très préoccupée par l'incidence de cette situation sur sa retraite. Oui, tout à fait.

Nous travaillons actuellement auprès de jeunes qui reçoivent le salaire minimum pour participer à un programme de préparation à l'emploi dans le cadre duquel nous essayons de simuler un véritable environnement de travail. En voyant leur chèque de paie, ces jeunes demandent: « C'est tout? » Ces personnes ont déjà eu tellement plus d'argent en main, qu'elles aient pu ou non exercer un contrôle sur ces sommes. Le fait de ne pas pouvoir gagner au moins un salaire suffisant peut les pousser à retourner dans une industrie qu'elles ont mis beaucoup d'effort à quitter.

Emma Harrison: C'est horrible.

Je me demandais si vous pouviez nous parler d'un processus que nous pourrions créer, selon vous, et qui ne traumatiserait pas à nouveau ces victimes lorsqu'il est question des prestations d'assurance-emploi et des choses comme le travail rémunéré non déclaré. À quoi ressemblerait ce processus?

Lorsqu'il s'agit d'aider et de soutenir ces personnes, il est extrêmement important de veiller à ce qu'elles ne soient pas traumatisées à nouveau par leurs expériences.

Karen Todd: Je n'ai aucune idée de ce que pourrait être ce processus. Je sais que, chaque fois qu'une personne doit à nouveau raconter son histoire, c'est un nouveau traumatisme. Il faut trouver des façons de comprendre la situation des gens et d'accorder une certaine souplesse afin de prendre la bonne décision pour chaque personne. Il faudra probablement que des organisations comme la nôtre aident les autres à comprendre sans que les personnes concernées aient à entrer dans les détails de leur expérience.

● (1250)

Emma Harrison: Merci beaucoup, madame Todd, de votre présence et du travail exceptionnel que vous accomplissez.

C'est tout pour moi, monsieur le président.

Le président: Merci, madame Harrison.

[*Français*]

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

Andréanne Larouche: Encore une fois, madame Todd, je vous remercie beaucoup d'être des nôtres. Vous êtes bombardée de questions.

Dans votre allocution d'ouverture, vous avez parlé de l'impact financier, qui est évidemment plus grand sur les femmes. Les grossesses et les congés de maternité ont des répercussions.

Ça me rappelle un poste que j'ai occupé: j'ai été chargée de projets en sensibilisation aux femmes et à la pauvreté. Il est vrai que la conciliation travail-famille, les emplois à statut plus précaire et moins bien rémunérés, les congés de maternité ou parentaux, dont le poids repose souvent sur les femmes, qui peuvent alors cumuler moins d'argent dans leur vie, tout ça a un impact.

Vous le voyez aussi chez les victimes de la traite des personnes. Au Comité permanent de la condition féminine, nous avons fait des études sur la traite des personnes et sur la violence conjugale. Nous avons vu que l'appauvrissement des femmes, c'est-à-dire le fait qu'elles n'arrivent pas à être aussi indépendantes financièrement et à accumuler suffisamment de bagage financier, fait qu'elles restent souvent dans un cycle de violence ou qu'elles restent prisonnières de la traite des personnes.

En fin de compte, essayer d'améliorer la situation financière des femmes pourrait les sortir de la pauvreté et de la violence.

[*Traduction*]

Karen Todd: Je suis désolée. Y avait-il une question?

[*Français*]

Andréanne Larouche: Je parle de l'importance de travailler à améliorer la situation financière des femmes. Dites-nous comment ça peut les aider à se sortir de la violence. Vous vivez aussi cet impact dans votre organisme.

[*Traduction*]

Karen Todd: C'est extrêmement important. Comme je l'ai dit, la plupart des jeunes auprès desquels nous travaillons sortent de situations où divers facteurs les ont rendus vulnérables à la traite des personnes et à l'exploitation à des fins sexuelles, y compris des foyers où il y avait de la violence, de la négligence, de la pauvreté, de l'insécurité alimentaire et de l'insécurité en matière de logement. Tous ces éléments sont des facteurs sous-jacents qui peuvent rendre une jeune personne vulnérable face à quelqu'un qui communique avec elle en ligne, qui constate très rapidement ses vulnérabilités et qui intervient pour répondre à ses besoins. La jeune personne croit alors avoir trouvé un amoureux, quelqu'un qui l'aime, qui essaie de la protéger, ce qu'il fait pendant un certain temps, jusqu'à ce qu'il la manipule, lui impose sa volonté sous la contrainte et l'isole des autres afin qu'elle puisse être exploitée. Toutes les mesures nécessaires pour s'attaquer aux causes profondes de l'insécurité alimentaire, de l'itinérance et de la pauvreté sont extrêmement importantes.

[*Français*]

Le président: Merci, madame Larouche.

[*Traduction*]

Nous allons conclure la série de questions avec M. Genuis, pour cinq minutes, puis nous passerons au représentant du gouvernement.

Garnett Genuis: Merci, monsieur le président.

Je ferais tout d'abord quelques remarques sur certains points qui ont été abordés pendant la discussion, mais qui n'ont pas été traités de manière exhaustive.

Je céderai ensuite le reste de mon temps à Mme Todd.

Le modèle québécois a été mentionné à quelques reprises ainsi que certaines différences entre le Québec et le reste du pays. Il faut souligner à mon avis qu'une des caractéristiques principales du modèle québécois est la possibilité d'interrompre le congé. Il est possible au Québec d'interrompre son congé parental et de retourner ensuite au travail, mais ce ne l'est pas dans le reste du pays.

Quelqu'un a souligné que le seuil d'admissibilité est différent, mais cette possibilité d'interruption est très importante. Elle fait partie des modifications que nous proposons d'apporter au congé parental partout au pays. Ce serait formidable de voir le gouvernement aller de l'avant avec une politique qui permettrait aux employés dans les neuf autres provinces de s'entendre avec leur employeur pour interrompre leur congé et y retourner après une certaine période. Cette situation comporte toutes sortes d'avantages pour l'employé et pour l'employeur.

Nous avons parlé brièvement — j'ai trouvé les commentaires de Mme Todd fort intéressants — des effets possibles, autant positifs que négatifs, des changements technologiques. D'un côté, les technologies procurent plus de souplesse et accroissent les possibilités de télétravail. Autrefois, pour faire partie de la main-d'œuvre active, il fallait se présenter au bureau. Les gens qui travaillaient à la maison n'avaient pas le même statut que les salariés, mais la donne a changé aujourd'hui. L'inconvénient, c'est qu'une fois la fusion faite, il est difficile pour quelqu'un de déconnecter et d'accepter de ne pas être disponible en tout temps. Il faut être de son époque.

Une chose qui me frappe, c'est que si j'étais un employeur et qu'un de mes employés chevronnés était en congé parental, j'aimerais pouvoir négocier un arrangement qui m'autoriserait à appeler cet employé occasionnellement pour demander des conseils ou des commentaires sans avoir l'impression d'empiéter sur sa vie personnelle. Le meilleur moyen d'octroyer cette possibilité aux employeurs est de mettre en place une structure de congé parental qui permet aux employés de revenir au travail pendant une certaine période, y compris dans le cadre d'un arrangement de travail flexible sur appel. L'employeur pourrait par exemple demander à l'employé de donner à un collègue une séance de formation d'une heure pour communiquer des renseignements.

Une autre chose que je voudrais relever, c'est que les personnes qui militent pour le bien-être des familles ont encore en tête le modèle selon lequel les travailleurs doivent être présents de neuf à cinq à l'usine ou au bureau et trouver une garderie pour y laisser leurs enfants pendant cette plage de neuf à cinq. Cette réalité s'applique encore à certaines familles, mais il y a une demande croissante pour davantage de souplesse, de choix et d'options de services de garde ou de partage de la garde qui conviennent aux circonstances particulières des familles qui sont adeptes de la conciliation travail-famille selon des horaires disparates, à différents endroits et de différentes façons.

Notre discussion sur les besoins des familles doit tenir compte des réalités technologiques actuelles et de l'évolution des conditions de travail et de la vie familiale. C'est pourquoi nous nous efforçons de faire avancer un débat sur une intégration vie professionnelle-vie familiale adaptée aux réalités actuelles du marché du travail et des technologies.

J'ai accaparé environ quatre minutes.

Madame Todd, si vous voulez réagir à ce que je viens de dire pour exprimer votre accord ou votre désaccord, je vous fais don du reste de mon temps.

● (1255)

Karen Todd: Je suis d'accord. Pour ma part, l'intégration du travail et de la famille m'a permis de travailler le nombre d'heures voulu tout en conciliant les deux sphères. Je ne travaillais pas de neuf à cinq. Pour d'autres, la séparation entre ces deux volets est vraiment importante. Certains de mes employés ont besoin d'une frontière étanche entre le temps consacré au travail et le temps à la maison. Pour ma part, la fusion des deux me convient mieux qu'une distinction claire et nette.

J'estime donc que la souplesse et les options sont la clé, car il faut aussi trouver ce qui fonctionne pour le conjoint ou la conjointe dans les familles biparentales. Diverses combinaisons et permutations devront être étudiées pour trouver des solutions.

Le président: Merci.

Il vous reste deux secondes, monsieur Genuis.

Garnett Genuis: C'est du déjà-vu.

Le président: Oh, d'accord. Les deux secondes sont écoulées.

Merci, monsieur Genuis.

M. Saini conclura la période de questions. Il dispose de cinq minutes.

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

Je remercie Mme Todd de sa présence parmi nous et de son travail. Nous nous efforçons d'élever la prochaine génération de Canadiens; c'est une tâche très importante, surtout dans un pays comme le Canada, qui connaît un déclin démographique.

Vous avez mentionné que les premières années du développement de l'enfant sont cruciales. Je suis d'accord avec vous. Les familles jouent-elles un rôle important pendant cette phase? Je soulève la question parce que je viens d'une famille qui a émigré de l'Inde. La famille élargie est une composante du système de ce pays. Les parents et les grands-parents cohabitent. Ensemble, ils parviennent à prendre soin des enfants. Ce modèle a-t-il sa place au Canada? L'individualisme a-t-il trop la cote? J'aimerais connaître votre point de vue.

● (1300)

Karen Todd: C'est une très bonne question. Je vois tout à fait les avantages des familles multigénérationnelles et de l'implication des grands-parents et d'autres proches. Ce modèle fonctionne dans certaines familles, mais dans d'autres, le stress qu'il engendre dépasse l'aide que les parents en retirent.

Encore une fois, je pense qu'il faut offrir les deux options au lieu d'obliger à choisir entre les deux.

Gurbux Saini: Le gouvernement penche pour un modèle multidimensionnel de soutien aux nouveaux parents et aux jeunes familles. Voilà pourquoi nous sommes en train de moderniser le programme d'assurance-emploi, et que nous avons lancé le Programme national d'alimentation scolaire et un programme national de garderies à des coûts raisonnables. Selon vous, pour favoriser le bon développement des enfants, faut-il se limiter à améliorer le régime d'assurance-emploi pour les congés parentaux, ou faut-il plutôt coordonner tous les systèmes?

Karen Todd: Il y a une combinaison de plusieurs facteurs tels que l'alimentation, les garderies, le logement, le soutien au revenu et ainsi de suite. Comme je le disais, on peut élever des enfants sans avoir le manuel du bon parent. Les programmes éducatifs jouent aussi un grand rôle. Il faut adopter une approche multidimensionnelle qui englobe tout le système pour évaluer ce dont les enfants ont besoin dans leur environnement afin de les aider à s'épanouir, à se développer sainement et à libérer leur plein potentiel.

Gurbux Saini: La discussion a aussi porté sur le modèle québécois. Vous avez mentionné que vous ne connaissiez pas très bien ce modèle. Par ailleurs, d'autres témoins nous ont dit que le modèle suédois est considéré comme un excellent programme. Le connaissez-vous? Auriez-vous un point de vue sur ce programme?

Karen Todd: Je suis un peu mal à l'aise aujourd'hui de ne pas en savoir davantage sur le système québécois et de ne pas connaître les modèles des pays nordiques entre autres. Il y a plusieurs raisons à cela. Je ne vais donc pas m'exprimer là-dessus.

Gurbux Saini: Merci, monsieur le président.

Le président: Il reste seulement 30 secondes. Merci, monsieur Saini.

Je remercie Mme Todd de nous avoir consacré une heure complète et d'avoir répondu à toutes nos questions. Vos observations sont très utiles au Comité.

Merci aux membres du Comité.

Je vous rappelle que le mardi 17 novembre, nous reprendrons l'étude du projet de loi C-266. Les amendements doivent être déposés au plus tard vendredi.

Le Comité souhaite-t-il que je lève la séance?

Des députés: D'accord.

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