



Le congé parental : pour chaque enfant

EXPOSÉ DE POLITIQUE D'UNICEF CANADA

Février 2024

Le système canadien de congé parental a un caractère exclusif. Il privilégie les familles ayant des emplois stables et un revenu élevé, privant environ un tiers des nourrissons de temps protégé et adéquatement rémunéré avec un parent pendant la période la plus cruciale de sa vie.

Chaque enfant entre dans la vie avec énormément de potentiel, mais en l'absence de politiques adéquates au cours des premières années, ce potentiel s'érode. Pour les enfants et leurs familles, cette perte de potentiel est une tragédie et, pour la société, c'est une catastrophe. Les premiers moments comptent et dépendent d'un soutien politique inclusif et adéquat « adapté aux familles », notamment des prestations de revenu, des services de garde d'enfants et des congés parentaux. Chaque famille mérite d'avoir le temps de s'occuper de son nouveau-né. Chaque enfant a droit à ce qu'on s'occupe de lui.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

- 1. Garantir à chaque nouveau-né, dès sa naissance, un minimum de six mois de temps protégé, adéquatement rémunéré, auprès d'un parent ou de son principal prestataire de soins.**
- 2. Concevoir le congé parental en tant que politique de protection et de soins en faveur des enfants.**
- 3. Augmenter la rémunération du congé parental à un niveau abordable qui répond aux besoins des nourrissons.**
- 4. Appliquer l'Évaluation des répercussions sur les droits de l'enfant (ERDE) à la réforme des politiques.**

5. Ratifier, mettre en œuvre et appliquer la Convention sur la protection de la maternité, 2000 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Chaque nouveau-né et chaque enfant adopté au Canada devrait avoir le droit de passer du temps protégé et adéquatement rémunéré avec un parent ou son principal prestataire de soins au cours des six premiers mois de sa vie (26 semaines).

EN QUOI CONSISTE LE CONGÉ PARENTAL?

Le congé parental est une période de temps rémunérée et protégée entourant la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant. Il inclut le congé de maternité, le congé parental et le congé de paternité ou d'un deuxième parent.

UNE INÉGALITÉ DÈS LE DÉPART

Le système canadien de congé parental est conçu principalement comme un avantage lié à l'emploi pour certains parents, et non comme une politique inclusive et équitable de protection sociale et de prestation de soins. Comment cela se traduit-il pour les enfants?

Le congé parental laisse de côté de nombreux enfants, principalement en raison de la combinaison d'une admissibilité restreinte et d'une faible rémunération. Au Canada, bien qu'il existe des droits légaux à un congé parental non rémunéré, seuls les parents salariés qui répondent à certaines conditions d'admissibilité peuvent percevoir une rémunération au titre du congé parental. Le congé parental est rattaché à l'assurance-emploi (le programme d'assurance-emploi hors Québec et le Programme québécois d'assurance parentale ou RQAP).¹ Les résidents sans emploi, ceux dont l'emploi ne répond pas à des critères étroits d'admissibilité (notamment ceux qui sont sous-employés, qui ont un emploi précaire, qui travaillent à leur compte, qui sont des travailleurs « à la demande » et dont l'emploi n'est pas réglementé), les étudiants à temps plein et les jeunes mères sont plus susceptibles d'être exclus du congé parental, bien qu'ils aient tous à assumer des dépenses plus élevées pour s'occuper de leurs enfants en bas âge.

En conséquence, environ 30 % des nouveaux parents n'ont pas droit au congé parental, dont environ 60 % des parents à faible revenu et 40 % des parents autochtones.

LE « UN SUR TROIS » QU'AUCUN ENFANT NE DEVRAIT ÊTRE

Au Canada, près d'un nouveau-né sur trois ne bénéficie pas d'un temps rémunéré et protégé avec un parent. En 2021, 83 % des parents ayant un enfant âgé de 18 mois ou moins avaient un emploi assurable (17 % n'en avaient pas). Parmi les mères ayant un emploi assurable, 89 % recevaient des prestations de congé parental (11 % n'en recevaient pas). Au total, 28 % des nouveaux parents n'ont pas reçu de prestations parentales (contre environ 10 % au Québec). Environ 25 % des parents exclus avaient un emploi, mais ne travaillaient pas pendant un nombre suffisant d'heures pour avoir droit aux prestations de congé parental.²

¹ <http://institutvanier.ca/resource/expose-de-politiques-acces-aux-prestations-parentales-au-canada/>

² UNICEF Canada. (2022). *Le congé parental... pour chaque enfant*. UNICEF Canada.

https://www.unicef.ca/sites/default/files/2023-05/UNICEF_Canada_Policy_Brief_Parental%20Leave_May_2023.pdf

En 2022, seulement 51 % des personnes âgées entre 15 et 49 ans estimaient qu'elles auraient accès à un congé de maternité ou de paternité ou à un congé parental suffisant.³

UN FILET SOCIAL COMPLEXE À TRAVERS LEQUEL CERTAINS ENFANTS SONT LAISSÉS POUR COMPTE

Le Canada est doté d'un système complexe de congé parental qui comprend un congé rémunéré grâce à des prestations d'assurance liées à l'emploi; des prestations de compensation salariale financées par les employeurs et les syndicats; ainsi que diverses lois sur les normes d'emploi en vigueur dans quatorze compétences fédérales, provinciales et territoriales en vue d'établir des congés non rémunérés et protégés dans le cadre de l'emploi à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Chaque partie du système crée des inégalités pour les enfants et les parents.

PARCE QUE LES PREMIERS MOMENTS COMPTENT : UNE APPROCHE DU CONGÉ PARENTAL CENTRÉE SUR L'ENFANT

Les enfants ont droit aux soins parentaux et à la protection sociale, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant (articles 18, 26 et 27). Nous pouvons tenir cet engagement en garantissant un accès complet et équitable au système canadien de congé parental :

1. **Garantir à chaque nouveau-né un minimum de six mois de temps protégé et adéquatement rémunéré avec un parent ou un prestataire de soins principal dès la naissance**, indépendamment de la situation d'emploi ou du statut parental des parents (y compris les parents adoptifs, les membres de la famille et les prestataires de soins conformes aux traditions). Ce droit devrait être universellement accessible et assorti d'une limite minimale de rémunération non imposable équivalant au revenu familial annuel médian. Les parents salariés devraient avoir droit au plein revenu d'emploi (jusqu'à concurrence d'un montant maximal) pendant les six premiers mois du congé parental.
2. **Concevoir le congé parental comme une politique de protection sociale et de soins**, dissociée de l'assurance-emploi et coordonnée avec d'autres prestations de revenu pour enfants, afin d'assurer une « garantie de revenu pour les nourrissons » qui permet à tous les enfants de bénéficier d'une période de temps rémunérée et protégée avec leurs parents, quelle que soit leur situation d'emploi.
3. **Incorporer l'Évaluation des répercussions sur les droits de l'enfant (ERDE)** comme une exigence du processus d'élaboration des politiques dans chaque juridiction et ministère du gouvernement, afin de veiller au respect des droits des enfants et d'accorder la priorité à leurs besoins et à leurs intérêts. Appliquer l'ERDE à la réforme des politiques en matière de congé parental afin que l'intérêt supérieur de l'enfant guide l'élaboration des politiques et les décisions qui en découlent.
4. **Augmenter la rémunération du congé parental** de façon à ce qu'il puisse

³ Statistique Canada, Enquête sociale canadienne – Bien-être et relations familiales, 2022; Enquête sociale canadienne – COVID-19 et bien-être, 2021.

adéquatement rendre abordable le fait de prendre du temps avec un nouveau-né et prévenir la pauvreté pendant les années cruciales de la petite enfance. Éliminer la pratique qui consiste à réduire les prestations de congé parental comme moyen de recouvrement de dettes; p. ex., les dettes engagées en lien avec l'assurance-emploi (AE). Supprimer l'imposition des prestations de congé parental pour les personnes dont le revenu est inférieur à la médiane. Procurer un supplément en cas de congé prénatal, de naissances multiples ou de naissances prématurées, et aux parents de familles monoparentales et aux parents d'enfants avec des besoins complexes.

5. **Ratifier, mettre en œuvre et appliquer la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 de l'OIT**, et les recommandations connexes (R191), qui établissent une norme minimale de 14 semaines de congé de maternité et une rémunération minimale de 67 % du salaire. Ratifier la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156). Normaliser et harmoniser la législation relative aux normes d'emploi au Canada sur les dispositions les plus favorables garantissant un droit universel à un congé parental protégé d'au moins 26 semaines; implanter une pause d'allaitement sur une durée allant jusqu'à 18 mois après la naissance d'un enfant.
6. Augmenter la **souplesse** d'une partie du congé parental qui pourrait être pris par blocs de temps, à temps plein ou à temps partiel, sur plusieurs années de l'enfance.
7. Procéder à une consultation sur **les inégalités et les obstacles** qui limitent la prise de congé parental.

LE TEMPS COMPTE : LES AVANTAGES DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est susceptible d'avoir un important – voire très vaste – ensemble de retombées positives qui contribuent à donner le meilleur départ possible aux nourrissons et à « nourrir l'avenir » en faisant progresser de nombreuses priorités politiques canadiennes interdépendantes, notamment la réduction de la pauvreté et la recherche d'équité, le progrès économique, l'égalité des genres, la qualité de vie et le bien-être, l'équité intergénérationnelle et la réalisation des objectifs de développement durable. Le congé parental favorise le bien-être de tous les membres de la famille. Il améliore les liens entre parents et enfants, l'allaitement, les taux de vaccination, l'accès aux soins de santé, la santé mentale et l'égalité des responsabilités au sein du ménage. Il réduit le risque de naissance prématurée, de mortalité infantile, de violence familiale et de stress toxique – des domaines dans lesquels le Canada a des défis à relever.⁴ Une rémunération adéquate du congé parental peut contribuer à prévenir le basculement dans la pauvreté, précisément au moment de la vie d'un enfant où la prévalence de la pauvreté au Canada est historiquement la plus élevée et la plus dévastatrice. Les données suggèrent que dans la plupart des contextes, les effets bénéfiques du congé parental sur le bien-être de l'enfant et des parents se manifestent surtout au cours des six premiers mois de la vie. Mais le congé parental devrait être suffisamment long pour permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants jusqu'à ce que des services de garde abordables et de qualité soient accessibles, car ces services sont rares et coûteux. Le congé devrait être souple afin de pouvoir être pris lorsque l'enfant est malade, blessé ou nécessite des soins complexes – des situations qui ne se prêtent pas à la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants. À l'échelle mondiale, 119 pays ont mis en place des moyens souples pour permettre aux parents de prendre congé pour s'occuper d'un enfant.

L'ARGENT COMPTE

⁴ <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>

Les avantages du congé parental rémunéré ne peuvent se concrétiser que si les parents y sont admissibles, et s'ils peuvent se permettre de renoncer à leur salaire pour prendre ce congé dans la pratique. Or, la rémunération du congé parental en dehors du Québec figure bien en deçà des normes internationales. Le congé parental ne remplace que 55 % de la rémunération hebdomadaire pour une période maximale de 12 mois (dans la pratique, la rémunération moyenne en 2020 était de 51 %), et tombe à 33 % pour un congé prolongé (de 12 à 18 mois).^{5 6} Étant donné qu'une mère touche en moyenne 20 000 dollars pendant son congé, ce montant est loin d'être une aubaine et se situe bien en dessous du seuil de pauvreté pour un revenu annuel.

Sur les 42 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), seuls l'Irlande et le Royaume-Uni avaient une rémunération moyenne du congé de maternité inférieure à celle du Canada en 2021. Plus de la moitié des pays à revenu élevé offrent plus de six mois de congé parental entièrement rémunéré. Les données internationales suggèrent qu'un taux de remplacement du salaire de 80 % est nécessaire pour répondre aux besoins essentiels des enfants et encourager le congé parental paternel/secondaire. La Convention sur la maternité de l'Organisation internationale du travail et la Commission européenne fixent respectivement à 67 % et 66 % le taux minimum de remplacement du revenu pour le congé parental.

L'insuffisance de la rémunération du congé parental est le résultat d'un investissement inadéquat dans le congé parental. Les dépenses publiques en matière de congé de maternité et de congé parental atteignent 76 300 dollars US par enfant né au Luxembourg, alors que la moyenne de l'OCDE est de 16 600 dollars US par enfant. Le Canada se situe en dessous de la moyenne, avec environ 13 000 dollars US, et se classe 13^e sur 27 pays.⁷ Une étude internationale sur les politiques en matière de congé parental a conclu que le Canada ne fait pas partie des pays offrant un congé postnatal de quatre à sept mois « bien rémunéré », parmi lesquels figurent un certain nombre de pays d'Europe occidentale, la Nouvelle-Zélande et le Brésil.⁸

Ainsi, de nombreux parents manquent de ressources – en temps et en argent – pour s'occuper de leurs enfants et les protéger de la pauvreté pendant la période la plus critique de leur vie. Contrairement aux objectifs des services de garde d'enfants et des allocations familiales, le congé parental est une politique régressive.⁹ Les changements progressifs apportés au congé parental ont augmenté les options en matière de durée et de souplesse, le « statut » des parents et des prestataires de soins qui y ont droit (y compris les parents secondaires et adoptifs) et les prestations « complémentaires » de l'employeur pour certains, de sorte que les travailleurs admissibles ont désormais davantage de possibilités. Les parents à revenus élevés sont plus enclins à prendre un congé parental et à le prendre pendant une plus longue durée, étant donné que leur taux de rémunération est plus élevé et qu'ils sont plus susceptibles d'avoir d'autres ressources à leur disposition. Mais quand les familles ont de faibles revenus, elles ont moins de chances d'avoir droit à un congé parental et moins de chances d'en prendre un ou de

⁵ OCDE (2022), Dépenses publiques en prestations familiales (indicateur). Doi : 10.1787/8e8b3273-en (Consulté le 31 août 2022).

⁶ https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

⁷ https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

⁸ Blum, S., Koslowski, A., Macht, A., et Moss, P., eds. (2018). 14th International Review of Parental Leave Policies and Related Research. International Network on Leave Policies and Research.

⁹ Mathieu, S., Doucet, A. et McKay, L. (2020). Parental leave benefits and inter-provincial differences: The case of four Canadian provinces. *Canadian Journal of Sociology* 45 (2): 169-194.

le prendre pour la durée optimale d'au moins six mois. Elles ont également moins de chances de bénéficier d'une rémunération adéquate pour le congé parental. En 2019, seulement 50 pour cent des familles dont le revenu annuel était inférieur à 20 000 dollars recevaient des prestations de congé parental, comparativement à plus de 80 pour cent des familles dont le revenu est supérieur à 60 000 dollars. Seulement 15 % des personnes qui prennent un congé optent pour l'option prolongée (18 mois). Les personnes qui prennent un congé de courte durée (retour au travail cinq mois ou moins après l'accouchement) ont un revenu annuel inférieur à 16 000 dollars, malgré l'existence d'un supplément familial pour les personnes à très faible revenu, qui fait passer le taux de remplacement du salaire de 55 % à 80 % (le taux est de 100 % dans le cadre du RQAP).

Par conséquent, le congé parental est plus susceptible d'exclure les enfants qui bénéficieraient le plus d'un soutien inclusif, notamment les enfants des familles autochtones, racialisées et nouvellement immigrées, de même que ceux dont la mère est jeune. Pourtant, les dépenses liées à l'arrivée d'un nouveau-né sont plus difficiles à gérer pour les familles à faible revenu. Par exemple, la part du revenu consacrée à la garde d'enfants par les familles monoparentales dirigées par des femmes est plus élevée que pour les autres types de familles, et ce, à une période où elles sont plus susceptibles d'avoir un revenu plus faible.¹⁰ Cet effet a été décrit comme un manque d'équité entre les ménages « riches en congés parentaux » et les ménages « pauvres en congés parentaux ». Avec l'augmentation des coûts du logement et de l'alimentation en plus des dépenses supplémentaires liées à la naissance d'un enfant, les nouveaux parents font face à des pressions financières croissantes.

Les avantages économiques du congé parental rémunéré sont considérables et profitent tant aux familles qu'aux entreprises, ainsi qu'au pays. Les familles disposent d'un revenu à un moment critique, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et de l'augmentation des besoins familiaux. Dans les pays à revenu élevé, chaque semaine supplémentaire de congé parental rémunéré est associée à une réduction de 4,2 % du risque de pauvreté des mères célibataires. L'accès au congé est associé à une augmentation de l'emploi et des revenus des mères. Plutôt que de décourager la participation à la vie active, les politiques favorables à la famille augmentent la probabilité que les femmes reprennent le travail après leur congé de maternité, qu'elles conservent leur emploi et qu'elles s'intègrent à la population active.

Certains nourrissons commencent leur vie dans des familles qui disposent de plus de temps et d'argent pour s'occuper de leurs enfants, tandis que d'autres sont élevés dans des foyers où la protection sociale et les soins apportés aux enfants sont insuffisants. Les politiques en matière de prestations parentales ne doivent pas être une porte par laquelle les enfants sont initiés aux inégalités dès la naissance.¹¹

« Les parents sont souvent contraints de choisir : continuer à travailler plutôt que de prendre un congé parental ou vivre dans la pauvreté. Pour de nombreuses familles, la première année de la vie d'un enfant est donc vécue dans la pauvreté. »¹²

LE TIERCÉ DE LA POLITIQUE DE L'ENFANCE

¹⁰ Statistique Canada. Proportion du revenu familial annuel dépensé en frais de garde d'enfants, selon le type de famille économique. DOI: https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110008001&request_locale=fr

¹¹ Mathieu, S., Doucet, A. et McKay, L. (2020). Parental leave benefits and inter-provincial differences: The case of four Canadian provinces. *Canadian Journal of Sociology* 45 (2): 169-194.

¹² Transformer nos systèmes : le rapport 2022 du Conseil consultatif national sur la pauvreté. Emploi et développement social Canada.

L'expérience et l'exposition des enfants au cours de leurs premières années de vie jouent un rôle déterminant dans leurs chances de jouir d'une bonne santé et d'un bien-être à long terme. La petite enfance est une période particulièrement vulnérable. Pendant cette période formatrice, les politiques publiques doivent offrir aux parents le temps, les ressources et les services dont ils ont besoin pour s'occuper de leurs enfants. Le congé parental constitue une politique fondamentale dans le cadre d'un tiers de politiques relatives à la petite enfance « favorables à la famille »¹³ (y compris les prestations de revenu axées sur l'enfant et les services de garde d'enfants) qui contribuent toutes de manière distincte à donner aux enfants le meilleur départ possible et à leur ouvrir la voie vers un avenir plus prometteur. Ces politiques présentent des caractéristiques liées à la fois aux politiques de soins et aux politiques de protection sociale. La question des soins est un problème urgent au Canada, considéré par certains comme la « prochaine frontière de la politique publique », parce que les politiques « favorables à la famille » actuelles excluent de nombreux parents et enfants. Le soutien aux soins et à la protection sociale pour élever des enfants heureux et en bonne santé doit être inclusif et adéquat, s'adapter à une variété de types de familles, à des situations de travail atypiques et à l'éventail des rôles assumés par les parents.

GARANTIE DE REVENU POUR LES NOURRISSONS

Le droit au congé parental dépend de l'accès des parents plutôt que de la catégorie d'enfants qui ont le droit d'en bénéficier. Traiter le congé parental comme un droit du parent ou du travailleur plutôt que comme un droit de l'enfant permet d'expliquer l'absence d'inclusion de tous les enfants, par dessein, et la rémunération inadéquate, qui limite la participation équitable des ménages à faibles revenus et de ceux qui ont le plus besoin de protection sociale. L'assurance-emploi est une plateforme politique imparfaite pour parvenir à un soutien équitable de la part des pouvoirs publics en faveur de la garde d'enfants. Cette approche, même avec des améliorations progressives en matière d'admissibilité et de rémunération, laissera toujours certains nourrissons de côté, et plus vulnérables au risque du manque de temps et de ressources pour subvenir à leurs besoins et à leur protection sociale, soit parce qu'ils ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, soit en raison de la nature des modalités de l'assurance-emploi, qui ne sont pas conçues principalement pour des prestations spéciales telles que le congé parental. Par exemple, chaque année, environ 3 000 demandeuses qui ont perdu leur emploi avant la naissance ou l'adoption de leur enfant ont moins de chances d'accéder à l'intégralité de leurs droits aux prestations parentales, parce que les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi sont combinées.

Le taux d'activité des femmes en pleine force de l'âge au Canada atteindra le niveau record de 85,7 % en 2023 : il est donc probable qu'un plus grand nombre de femmes auront besoin d'un congé parental. Une politique de remplacement du revenu excluant un tiers des enfants en bas âge et leurs parents est désormais dépassée et non pertinente. Il est temps de changer de cap.

Si une politique injuste conduit à un départ injuste, que se passe-t-il lorsque le congé parental est considéré comme un avantage tant pour les enfants que pour leurs parents? Une politique de congé parental centrée sur l'enfant part des droits et de l'intérêt de l'enfant – un temps suffisant avec un revenu adéquat pour les parents et les personnes qui s'occupent de chaque enfant – plutôt que des droits inégaux des adultes ou des travailleurs. Le congé parental doit être refondu en une politique de soins et de protection sociale, libéré de son ancrage à un système limité et inéquitable fondé sur l'emploi, dans lequel les prestations n'ont pas suivi

¹³ Dans le présent document, le « congé parental » comprend le congé de maternité, le congé de paternité/deuxième parent et le congé parental rémunéré lié à la naissance, à l'adoption ou à la prise en charge d'un enfant. Il n'exclut pas le concept plus large de congé parental et d'autres congés liés à la garde d'un enfant. L'accent est mis sur les prestations fédérales du Canada, à moins que le système distinct du Québec ne soit spécifiquement mentionné.

l'évolution de l'inflation. Tout comme les allocations familiales et les services de garde d'enfants ont pris une place centrale dans le programme de politique sociale du gouvernement fédéral, il devrait en être de même pour le troisième volet de la politique « favorable à la famille » : le congé parental. L'accès universel à une rémunération adéquate doit être l'objectif principal du congé parental dans le cadre d'une « garantie de revenu pour les nourrissons ».

Avec l'Allocation canadienne pour enfants, le gouvernement fédéral a fait un pas vers un revenu de base pour les jeunes familles, mais il n'en fait pas assez pour les familles avec des nourrissons et des enfants en bas âge. L'investissement dans le congé parental améliorera l'efficacité et la cohérence politique des investissements dans les prestations de revenu pour enfants et les services de garde d'enfants. Lors de la campagne électorale fédérale de 2019, le parti libéral a promis des réformes « ambitieuses » du congé parental. Cela devait se faire en partie au moyen d'un programme de congé familial rémunéré garanti qui intégrerait l'Allocation canadienne pour enfants (ACE) et les prestations de congé parental. L'intention consistait en une approche « mixte » (une combinaison d'assurance-emploi et de droits de citoyenneté ou de politique sociale) pour s'assurer que les parents qui ne sont pas admissibles à un congé rémunéré dans le cadre de l'Assurance-emploi, en combinaison avec l'ACE, « reçoivent un revenu garanti au cours de la première année de vie de leur enfant ». Pendant et depuis les élections fédérales de 2019, les programmes des autres partis ont inclus des engagements visant à combler les lacunes en matière d'inclusion et de rémunération; permettre aux femmes enceintes et aux nouvelles mères bénéficiant de l'assurance-emploi de recevoir l'intégralité de leurs prestations de congé de maternité, quel que soit le nombre d'heures assurables travaillées; introduire des prestations prénatales distinctes; et offrir des congés comprimés mieux rémunérés. Depuis 2019, tous les députés fédéraux ont droit à un congé parental de 12 mois rémunéré à 92 % de leur salaire, bien qu'ils ne cotisent pas à l'assurance-emploi (AE).

Au mois d'avril 2023, Emploi et Développement social Canada a publié une évaluation des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi, évoquant la possibilité d'élargir l'accès aux prestations de congé et d'augmenter les niveaux de prestations. Il envisage également le congé parental comme un outil de politique sociale, suggérant au gouvernement d'examiner s'il convient d'exclure les objectifs de politique sociale du programme d'assurance-emploi ou d'aider au financement du programme d'assurance-emploi au moyen des recettes fiscales générales. Le budget fédéral de 2024 a proposé des mesures pour renforcer l'économie de la prestation des soins et l'infrastructure sociale, notamment une table sectorielle sur l'économie de la prestation de soins qui consultera le gouvernement fédéral et lui fournira des recommandations, ainsi que des consultations sur l'élaboration d'une stratégie nationale sur la prestation de soins. Il s'agit là d'une occasion de mettre en valeur une approche coordonnée de la prestation de soins dans tous les ministères, dont la protection sociale, l'égalité des genres, la santé et le travail.

Il est temps de tenir la promesse de mettre en place des politiques de congé parental qui fonctionnent pour les diverses familles – pour chaque enfant – dans une société en pleine mutation.

LES AVANTAGES D'UNE AMÉLIORATION DES PRESTATIONS DE CONGÉ PARENTAL

Une approche globale du congé parental, centrée sur l'enfant, présenterait de nombreux avantages :

- Améliorer la sécurité matérielle, la santé et le développement des enfants à un stade critique de leur vie
- Accroître l'équité en éliminant de nombreuses exclusions systémiques de ceux qui ont le plus besoin d'aide
- Soutenir les personnes qui prodiguent des soins et celles qui en reçoivent
- Améliorer la protection sociale des enfants et des familles et leur résistance aux chocs économiques et autres
- Promouvoir la coordination et la cohérence avec des domaines politiques complémentaires, principalement l'Allocation canadienne pour enfants et l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
- Réaliser de nombreux objectifs politiques, notamment l'équité entre les genres, la qualité de vie, l'équité intergénérationnelle et les objectifs de développement durable, notamment la cible 5.4 : reconnaissance et valorisation des soins non rémunérés et du travail domestique

À PROPOS D'UNICEF CANADA

L'UNICEF représente chaque enfant, partout dans le monde. L'UNICEF est l'organisation humanitaire d'aide à l'enfance possédant la plus grande portée à l'échelle mondiale. Dans 190 pays et territoires, et dans les endroits les plus durs du monde, nous travaillons jour après jour pour défendre les droits fondamentaux des enfants et leur donner une chance équitable de réaliser leur potentiel, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989. UNICEF Canada a été fondé en 1955 afin de recueillir des fonds pour les priorités les plus importantes de l'UNICEF et de protéger les droits fondamentaux des enfants au Canada. En tant que membre de la famille des Nations Unies, nous disposons d'une capacité à travailler en toute neutralité avec les gouvernements, la société civile, le secteur privé et les jeunes qui permet d'obtenir des résultats d'une ampleur inégalée. Notre mission a toujours été de donner la priorité absolue aux enfants – sans distinction de race, de religion ou de politique – et a toujours reposé sur des contributions volontaires.

www.unicef.ca @UNICEFCanada

<https://www.unicef.ca/fr/decouvrez/a-l-echelle-nationale/conge-parental>

<https://www.unicef.org/fr/developpement-de-la-petite-enfance/travail-et-vie-de-famille>

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Lisa Wolff, directrice des politiques et de la recherche : lwoff@unicef.ca

Almeera Khalid, spécialiste des politiques : akhalid@unicef.ca