

mZINE

LE BULLETIN D'INFORMATION DU GROUPE MAMAN

DOSSIER SPÉCIAL

Dénoncer le racisme et les discriminations en périnatalité

NOUVELLES DES RÉGIONS

Situation des services
de sage-femme à travers
le Québec

ENTREVUE ET TÉMOIGNAGE

Impact de la pandémie
sur la santé mentale
des nouveaux parents



Maternité, chômage et discrimination

Kim Bouchard

avocate au Mouvement Action-Chômage de Montréal

La naissance d'un enfant est toujours un moment unique pour les nouveaux parents. La société reconnaît aux parents, et plus particulièrement aux femmes, le droit de bénéficier d'une période de congé : d'une part, afin que la mère se remette de sa grossesse et, d'autre part, afin que les parents puissent prendre soin de leur bébé. Dans le meilleur des mondes, à la suite du congé de maternité, parental ou de paternité, toute la famille est en forme (!), le bébé a une place en garderie (!) et le retour au travail se passe à merveille (!).

La relation entre la maternité et la protection offerte aux femmes en cas de chômage est précisément la situation qui nous intéresse ici. Croyez-vous qu'une femme qui perd son emploi aura droit aux prestations de chômage après son congé de maternité ?

La question de la protection sociale de la travailleuse enceinte semble aller de soi, mais c'est une question plus complexe qu'elle en a l'air. Au Québec, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) assure le versement de prestations de maternité, de paternité et parentales aux parents admissibles durant le congé. Le congé aux fins de maternité et d'obligations parentales est un droit reconnu et protégé par la *Loi sur les normes du travail*. C'est en vertu de cette loi qu'il est formellement interdit de congédier ou de pénaliser une personne légalement en congé. En cas de retrait préventif, ce sera la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui s'appliquera. Et si par malheur quelqu'un perd involontairement son emploi et se retrouve au chômage, la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE) prévoit le paiement de prestations aux personnes admissibles.

Les femmes et la naissance d'un enfant

Lors de la naissance d'un enfant, la majorité des travailleuses auront droit à un congé. La mère a nécessairement besoin de temps pour se remettre de sa grossesse et le bébé requiert divers soins. Durant l'absence du travail, le RQAP prévoit le paiement de 15 ou 18 semaines de prestations de maternité, 3 ou 5 semaines de prestations de paternité et 25 ou 32 semaines de prestations parentales partageables, selon le choix du régime de base ou du régime particulier.

Au Québec, 98 % des personnes qui accouchent combinent leurs prestations de maternité avec les prestations parentales. Les femmes reçoivent en moyenne 45,3 semaines de ces prestations et plus de la moitié d'entre elles utilisent l'entièreté des 50 semaines disponibles. Concernant l'autre parent québécois, la majorité utilise les prestations de paternité mises à leur disposition pour une durée moyenne de 4,4 semaines. Le tiers d'entre eux seulement réclamera aussi des prestations parentales pendant 12,7 semaines en moyenne. Bien que partageables entre les deux parents, dans les faits, les prestations parentales sont largement versées aux femmes.

Depuis toujours, la garde et les soins des bébés incombent « naturellement » aux femmes. Les statistiques démontrent sans équivoque que le rôle joué historiquement par les femmes dans le partage des tâches reproductives continue encore aujourd'hui

à être activement assumé par celles-ci. Par contre, la participation des femmes sur le marché du travail, elle, a connu une profonde évolution. En 1950, à peine 20 % des femmes étaient actives sur le marché du travail. Conformément à l'esprit de l'époque, on considérait a priori que les épouses, à la charge de leur mari, étaient destinées à devenir mères et ménagères. À l'heure actuelle, de 70 % à 90 % des mères ayant un enfant d'un an ou moins participent de manière active au marché du travail avant la naissance de leur enfant⁴⁶. La grande majorité retournera au travail après le congé de maternité et parental. Un maigre 4,0 % des mères québécoises indiquent avoir l'intention de ne pas retourner au travail, selon les données de l'*Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi* de 2017.

La division inéquitable des rôles sociaux implique que ce sont les femmes qui s'absenteront du travail à la suite de la naissance d'un enfant et qu'elles assumeront de façon disproportionnée les coûts économiques, sociaux et professionnels liés à la maternité et à la parentalité. Il est incontournable de reconnaître les conséquences de la division inégale des tâches domestiques entre les genres et ses répercussions sur la vie professionnelle des femmes.

Le chômage

Comme toute personne occupant un travail, les nouvelles mères ne sont pas à l'abri d'une perte involontaire d'emploi. Elles doivent également satisfaire aux conditions d'admissibilité du régime fédéral d'assurance-emploi (AE) pour recevoir un soutien de revenu temporaire. Pour avoir droit aux prestations régulières de chômage, il faut avoir cotisé au régime, cumuler le nombre d'heures requis durant la période de référence (habituellement, il s'agit des 52 semaines précédant la demande de prestations) et posséder un motif de fin d'emploi valable.

Lorsque le droit aux prestations est acquis, les prestataires disposent normalement d'une période de prestations de 52 semaines, à l'intérieur de laquelle des prestations peuvent être payées. Durant cette période, il est possible de combiner les prestations régulières avec les divers types de prestations spéciales (maternité, parentale, maladie, soignant et compassion) pour un maximum de 50 semaines payables.

La LAE prévoit un traitement identique pour tout le monde. Toutefois, certains critères, certaines règles ou restrictions en apparence neutres peuvent engendrer de graves inégalités pour certains groupes vulnérables de la société. C'est le cas en ce qui a trait à la protection en cas de chômage pour les nouvelles mères qui ont perdu leur emploi.

Par exemple, pendant son congé de maternité, une travailleuse apprend que son poste est aboli. Elle reçoit 18 semaines de prestations de maternité du RQAP et 32 semaines de prestations parentales. Puisqu'elle ne peut retourner à son emploi comme prévu, à la suite de son congé de maternité, la travailleuse demande des prestations régulières de chômage. Malheureusement, celle-ci ne se qualifie pas, puisqu'elle n'a pas accumulé d'heures d'emploi durant sa période de référence, qui correspond à la période de son congé de maternité. N'eût été la naissance de son enfant, la travailleuse se serait qualifiée et aurait eu droit à une protection en raison de son chômage involontaire.

46 Rapport Rose, supra note 22, p. 36.

Un autre cas de figure est celui d'une travailleuse enceinte qui perd son emploi. Disons qu'elle se qualifie, théoriquement, à 38 semaines de prestations d'assurance-emploi régulières. Elle reçoit 13 semaines de prestations régulières jusqu'à son accouchement. Ensuite, elle a droit à 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales du RQAP.

Toujours sans emploi à la suite de son congé de maternité, la travailleuse désire recevoir les 25 semaines restantes de prestations régulières auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas donné naissance à un enfant. Or, la LAE ne le permet pas, c'est maximum 50 semaines payables pour toutes et tous sans distinction.

Ici, il faut comprendre que c'est à la suite d'une entente avec le gouvernement fédéral que le Québec a obtenu la permission d'administrer son propre régime de prestations d'assurance parentale. Afin de s'assurer que les personnes vivant au Québec sont traitées comme les autres vivant au Canada, les prestations de maternité et parentales versées par le RQAP sont considérées comme les prestations du régime fédéral d'AE. Donc, en cas de chômage, ce sont les règles de l'AE qui s'appliquent.

Lorsqu'une femme perd involontairement son emploi et qu'elle a reçu des prestations reliées à la naissance d'un enfant, ses chances d'être affectée par les règles de la LAE sont nettement plus élevées que pour l'autre parent. La limite de 50 semaines affecte, dans 95 à 99 % des cas, des femmes en raison du congé de maternité.

Aucune femme ne devrait perdre son droit à une protection en cas de chômage parce qu'elle s'est absente temporairement du travail en raison de la naissance d'un enfant. Cette situation place les femmes dans un état de grande précarité économique et les enferme dans une position de vulnérabilité et de dépendance face à l'autre parent.

Aujourd'hui, la présence massive des femmes sur le marché du travail, conjugée à de nouvelles structures et réalités familiales, a entraîné de multiples bouleversements. L'État doit adapter ses politiques sociales à cette réalité. Les femmes n'ont pas à être discriminées et à perdre des droits en raison de leur grossesse et des responsabilités qu'elles assument relativement à leur jeune enfant.

L'exclusion des femmes à une pleine protection en cas de chômage après un congé de maternité entretient l'idée voulant que la femme qui devient mère ne puisse pas maintenir son lien avec le marché de l'emploi. Cette exclusion perpétue aussi l'idée voulant que les femmes puissent et doivent compter sur l'autre parent pour subvenir à leurs besoins et à ceux de la famille. L'idée que le salaire féminin n'est qu'un salaire d'appoint qui ne mérite pas la même protection que celui d'une personne qui n'interrompt pas sa participation au marché du travail pour s'occuper des enfants est également perpétuée. Ce constat est encore plus troublant dans le cas de familles monoparentales, majoritairement dirigées par une mère seule, ou de femmes aux prises avec des problèmes de violence conjugale.

Notons qu'avec le chômage de masse causé par la pandémie de COVID-19, le gouvernement canadien a créé la *Loi sur la prestation canadienne d'urgence* (PCU) et la *Loi sur les prestations canadiennes de relance économique* (PCRE). Ces deux lois basent leurs critères d'admissibilité notamment sur les revenus provenant du versement de prestations de maternité et parentales payées par le régime d'AE ou le RQAP. Cela permet temporairement aux femmes de recevoir une protection en cas de chômage malgré leur congé de maternité. La crise sanitaire a affecté plus de femmes que d'hommes. Elles ont été plus nombreuses à perdre leur emploi et plus nombreuses à devoir s'absenter du travail pour apporter des soins à des proches dans le besoin. Il n'y a aucune raison de ne pas protéger ces mêmes femmes en temps *normal*, il est inconcevable de retourner en arrière!

Au Mouvement Action-Chômage de Montréal, nous croyons que toutes les travailleuses ont droit à une pleine protection en cas de chômage, indépendamment de toute absence liée à la grossesse, à la maternité et aux responsabilités parentales. C'est pourquoi nous avons récemment initié un processus de contestation judiciaire afin que les mères aient accès aux prestations régulières d'assurance-chômage si elles se retrouvent sans emploi, conformément au droit à l'égalité protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. La pauvreté et l'insécurité économique des femmes concernent l'ensemble de la société et nous devons les protéger équitablement. ■



Une programmation en virtuel et en présentiel* !

Notre centre offre une gamme de services et d'activités pour TOUS les futurs parents et les parents d'un enfant 0-2 ans.

Pour en savoir plus, pour devenir membre et pour vous inscrire :

514.640.6741 - crp@relevailles.com - www.relevailles.com

*Selon les mesures sanitaires en vigueur et la disponibilité.

