

**Mémoire soumis à la Commission des affaires sociales à propos du Projet de  
loi no 140, loi sur l'assurance parentale, et du projet de règlement de  
l'assurance parentale**

par

Sarah Fortin et Carole Vincent

Institut de recherche en politiques publiques

Montréal, le 1er septembre 2000

## Résumé

- Les femmes sont devenues une partie intégrante du marché du travail et demeurent actives même pendant les périodes où elles sont susceptibles d'avoir des enfants. L'accessibilité à des programmes de congés de maternité et congés parentaux est clairement essentielle.
- Compte tenu de la nature de la participation des femmes sur le marché du travail (travail à temps plein, à temps partiel, travail autonome), le régime fédéral actuel de prestations pour congé de maternité et congé parental est inadéquat, et ce, malgré les récentes bonifications du régime annoncées dans le dernier budget fédéral.
- Le problème majeur du système actuel est l'exclusion du programme de 50 pour cent des mères qui ont donné naissance à un enfant. Les femmes exclues de ce programme sont bien sûr celles qui ne travaillaient pas avant la naissance de l'enfant, mais aussi celles qui ont travaillé moins de 700 heures durant l'année et les travailleuses autonomes.
- Le gouvernement du Québec devrait rendre public des études d'impact du programme proposé. Trop de questions importantes sont laissées en suspens.
- Dans le cadre de la proposition actuelle du gouvernement du Québec, tout consensus québécois, aussi étendu soit-il, risque de se heurter à des obstacles importants. Les exigences financières du programme québécois proposé ainsi que l'occupation par Ottawa de ce champ d'intervention rendent nécessaires et incontournables des négociations avec le gouvernement fédéral.
- Le gouvernement du Québec devrait considérer et évaluer le mérite d'autres options, notamment l'instauration d'un programme québécois autonome mais complémentaire au régime canadien.

## Nouvelles réalités de la réconciliation travail et vie familiale

L'augmentation fulgurante du taux d'activité des femmes depuis la fin des années 1950 est sans doute l'un des phénomènes les plus marquants de l'évolution du marché du travail au Québec comme au Canada. Les femmes sont devenues une partie intégrante du marché du travail et demeurent actives même pendant les périodes où elles sont susceptibles d'avoir des enfants. À preuve, le taux d'activité des femmes qui sont en âge de procréer a fortement augmenté durant les années 1970 et 1980 pour ensuite se stabiliser, durant les années 1990, autour de 75 pour cent.<sup>1</sup>

Ce phénomène a bien sûr des répercussions à la fois économiques et sociales. D'une part, les employeurs ont tout intérêt à améliorer leur compréhension des tendances d'emploi chez les femmes afin de mieux gérer d'éventuelles interruptions d'emploi et, ultimement, de faire en sorte de garder leurs employées expérimentées.

Les parents quant à eux ont à prendre des décisions cruciales concernant la nature de leurs liens avec le marché du travail suite à la naissance d'un enfant. Dans la plupart des cas, la mère doit décider (1) d'un retour ou non sur le marché du travail suite à la naissance d'un enfant ; (2) de la durée de son absence du marché du travail dans l'éventualité où elle compte retourner au travail et (3) de savoir si elle peut ou souhaite occuper l'emploi qu'elle occupait avant la naissance de l'enfant.

Ces décisions auront un impact majeur pour l'évolution de la carrière professionnelle de la mère et le développement de son enfant. En ce qui concerne le bien-être de l'enfant, les études récentes portant sur les conséquences pour le développement des jeunes enfants de la participation au marché du travail ou non des mères ne permettent pas de dégager des conclusions claires. Cependant, certaines analyses sur la base de données longitudinales ont montré que le recours à des services de garde autres que ceux fournis par la mère au cours des trois premières années de vie de l'enfant a un effet négatif – quoique faible – sur la qualité de la relation mère/enfant et sur le développement subséquent de l'enfant.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> À ce sujet, voir par exemple : P. Beaudry et T. Lemieux, *Évolution du taux d'activité des Canadiennes, 1976 à 1994*, Document de travail W-99-4F, Direction générale de la recherche appliquée, *Politique stratégique*, Développement des ressources humaines Canada (Ottawa : 1999) et M. Corak, *L'assurance-emploi comme mesure de soutien aux familles ayant un nouveau-né, 1976 à 1998*, *Le Quotidien*, Statistique Canada – No de cat. 11-001-F (Ottawa : 1999).

<sup>2</sup> À ce sujet, voir par exemple : C. Ruhm, *Parental Employment and Child Cognitive Development*, National Bureau of Economic Research, document de travail 7666 (2000) et P. Lefebvre et P. Merrigan, *The Effect of Childcare and Early*

On peut tout de même être enclin à encourager les parents à consacrer davantage de temps à leur enfant, surtout durant ses premiers mois de vie. D'ailleurs, environ les deux tiers des parents qui travaillent à temps plein se disent eux-mêmes insatisfaits de l'équilibre entre leur emploi et leur vie familiale, cette insatisfaction venant de ce qu'ils n'ont pas assez de temps à consacrer à leurs enfants.<sup>3</sup>

La détermination du moment du retour au travail après la naissance est une préoccupation pour les femmes elles-mêmes. D'abord, les femmes doivent prendre le temps de récupérer après l'accouchement : un retour au travail hâtif représente, dans certain cas, un facteur de risque important pour la santé de la mère.<sup>4</sup> Ensuite, il est dans l'intérêt des femmes – comme de toute la société en général – de s'assurer qu'elles puissent être mères sans avoir à sacrifier leur indépendance économique et financière grâce à des mesures qui leur permettent de garder contact avec le marché du travail après la naissance de leurs enfants.

Les dispositions qui encouragent l'attachement au marché du travail des mères, qui en l'absence de toute aide se verraient contraintes de quitter le marché du travail pendant une longue période, réduisent les coûts économiques subis par les femmes du fait de leur maternité. Plusieurs études ont démontré que lorsque la mère ne retourne pas à l'emploi qu'elle occupait avant la naissance de l'enfant, elle subit une perte de revenus – à court et à long terme – supérieure à celle qu'elle subirait du seul fait de la perte d'années d'expérience. Ainsi, en quittant, même temporairement, le marché du travail, la mère voit ses chances d'avancement professionnel diminuer. Les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes sont en très grande partie expliquées par les pertes de gains des femmes subséquentes à une grossesse.<sup>5</sup>

Il y a donc une multitude de bonnes raisons pour s'assurer de mettre en place les mesures favorisant l'attachement des femmes au marché du travail, si ce n'est que pour reconnaître l'importance du partage des responsabilités parentales entre le père et la mère et ainsi éviter que

---

*Education Arrangements on Developmental Outcomes of Young Children*, CREFE, UQAM, Cahier de recherche no 119 (2000).

<sup>3</sup> Voir à ce sujet C. Silver, *Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants*, *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, No de cat. 11-008 (Ottawa : 2000).

<sup>4</sup> À ce sujet, voir par exemple : J.S. Hyde et al. , « Parental Leave: Policy and Research », *Journal of Social Issues*, 52(3), 91-109 (1996).

<sup>5</sup> À ce sujet, voir par exemple : J. Waldfogel, « The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference ? », *Journal of Labour Economics*, 16 (3), 505-545 (1998) et S. Phipps, P. Burton et L. Lethridge, *In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Interruptions in Paid Work*, Dalhousie University, mimeo (1998).

le partage traditionnel des rôles ne se traduise systématiquement par des différences de gains, pécuniaires et autres, associés à la participation au marché du travail.

Ces mesures doivent non seulement apporter un certain soutien financier au parent qui quitte temporairement la population dite active, mais également prévoir des garanties légales en matière de protection de l'emploi.

Les programmes de prestations parentales et de congés de maternité et parentaux, payés et non-payés, visent justement à élargir la portée des choix des parents en matière de réconciliation travail et vie familiale. Ils reconnaissent les coûts directs et indirects encourus par les parents pour l'éducation de leurs enfants et promouvoient l'égalité des sexes.

### **Un programme fédéral inadéquat**

Afin de reconnaître la double responsabilité des parents occupant un emploi et de faciliter la réconciliation travail et vie familiale, le Canada a mis en place un programme de prestations de maternité en 1972, qui a été suivi de prestations d'adoption en 1984 et de prestations parentales en 1990. Ces prestations sont versées dans le cadre du programme fédéral d'assurance-emploi de sorte que les conditions d'éligibilité aux prestations sont celles qui sont applicables au programme d'assurance-emploi. En vertu de ce dernier, les prestations de maternité et de paternité ne sont donc versées qu'aux familles au sein desquelles la mère était active sur le marché du travail avant la naissance de l'enfant.

Par conséquent, à l'heure actuelle, 50 pour cent des femmes qui ont donné naissance à un enfant ne bénéficient d'aucun soutien de revenu en vertu de ce programme. Les femmes exclues de ce programme sont bien sûr celles qui ne travaillaient pas avant la naissance de l'enfant, mais aussi celles qui ont travaillé moins de 700 heures (600 heures en 2001) durant l'année et les travailleuses autonomes. On peut noter que les femmes qui sont parmi les plus démunies sont souvent celles qui, précisément, vivent de telles situations précaires.<sup>6</sup>

Parmi les femmes qui sont exclues du programme de congé de maternité se trouvent notamment celles qui ont choisi de poursuivre leurs études, d'y retourner temporairement ou encore de prendre un congé sabbatique en vue d'une réorientation de carrière. Dans une approche plus

---

<sup>6</sup> À ce sujet, voir par exemple : N. Iyer, "Some Mothers are Better Than Others : A Re-Examination of Maternity Benefits" in S.B. Boyd (dir.), *Challenging the Public/Private Divide: Feminism, Law, and Public Policy*, University of Toronto Press (Toronto : 1997).

globale d'investissement en capital humain, ces femmes n'ont-elles pas un degré d'attachement au marché du travail tout aussi grand que celles qui étaient actives sur le marché du travail avant la naissance de l'enfant ?

Si certains analystes considèrent que les limites du programme fédéral actuel sont liées à la trop courte durée du congé ou au trop faible taux de remplacement du revenu, nous sommes d'avis que sa principale lacune est justement son taux d'exclusion : 21 pour cent des femmes qui travaillaient lorsqu'elles ont donné naissance à leur enfant ont repris le travail dans le mois suivant l'accouchement. Certaines d'entre elles étaient des travailleuses à temps partiel mais la grande majorité étaient des travailleuses autonomes.<sup>7</sup>

Par contre, presque toutes celles qui sont éligibles au congé de maternité, et qui s'en prévalent, ne retournent au travail que 6 mois après l'accouchement.<sup>8</sup> L'extension de la durée du congé de maternité et parental de 26 à 52 semaines, telle qu'annoncée dans le dernier budget fédéral, bénéficiera à celles qui sont déjà éligibles mais n'apportera aucune solution au problème criant d'exclusion : les femmes exclues se voient contraintes soit de retourner au travail de façon précipitée, soit de couper les liens avec le marché du travail, en en subissant les coûts.

Il est clair que l'accessibilité à des programmes de congés de maternité et de congés parentaux influencent les décisions des parents quant à leur choix de participation au marché du travail.<sup>9</sup> Au Canada, une réforme est nécessaire. D'ailleurs, lorsqu'on compare le programme canadien à ceux en vigueur dans plusieurs autres pays industrialisés (à l'exception des États-Unis), on constate bien qu'il ne pèche pas par excès de générosité.<sup>10</sup>

### **Le projet de loi 140**

L'initiative du gouvernement du Québec est donc la bienvenue puisqu'elle comporte plusieurs éléments qui bonifieraient le régime actuel. L'élargissement de l'éligibilité aux travailleuses autonomes et aux travailleuses à temps partiel constitue l'élément le plus constructif de ce projet. Par contre, il y a tout lieu de croire que sa réalisation se heurtera à deux obstacles, le

---

<sup>7</sup> Voir à ce sujet K. Marshall, *L'emploi après la naissance d'un enfant, Perspective*, Statistique Canada – no de cat. 75-001-XP (Ottawa : 1999).

<sup>8</sup> Voir K. Marshall (1999).

<sup>9</sup> À ce sujet, voir par exemple : C.J. Ruhm, « The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe », *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317, (1998) et F. D. Blau et R. G. Ehrenberg, *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation (New York: 1997).

premier ayant trait au financement du programme, le second, qui découle du premier, relevant des négociations fédérales-provinciales.

### *Financer un programme plus généreux*

La mise en place du programme québécois exigera des investissements considérables que Québec entend financer en injectant 60 millions de dollars en argent frais<sup>11</sup> et en récupérant les sommes que le gouvernement fédéral verse déjà dans le cadre du programme d'assurance-emploi, soit 532 millions de dollars, d'après les informations rendues publiques.<sup>12</sup> Or, cette question soulève des interrogations qu'il importe de considérer avec attention.

À l'instar du programme de garderies à 5 dollars mis en place en 1997, le gouvernement du Québec n'a rendu public aucune évaluation des coûts associés à ce nouveau programme d'assurance parentale, ni aucune simulation sur les impacts que le programme est susceptible d'entraîner au niveau des comportements de fertilité et d'utilisation des congés. À cet égard, il est intéressant de noter que la Suède, qui dispose d'un des programmes les plus généreux à l'échelle internationale, a connu un accroissement de son taux de fécondité entre 1983 et 1991, un phénomène exceptionnel dans les pays industrialisés.<sup>13</sup> S'il n'est pas possible d'expliquer ce mini « baby boom » exclusivement par l'existence d'un régime de congé de maternité et parental généreux, il est certain que les dispositions suédoises ont permis aux femmes et aux hommes « de ne pas avoir à faire l'impossible choix entre travail et projet familial ».<sup>14</sup>

Par contre, une étude portant sur les conséquences de la réforme qui a donné naissance en 1997 au programme canadien d'« assurance-emploi » (autrefois « assurance-chômage ») suggère toutefois que l'accessibilité aux programmes de congés parentaux payés n'a qu'une faible influence sur les décisions de fertilité ou d'ajustements de participation au marché du travail dans

---

<sup>10</sup> Voir à ce sujet K. Marshall (1999) et A. H. Gauthier, *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Clarendon Press (Oxford: 1996).

<sup>11</sup> En 1999-2000, le gouvernement du Québec consacrait déjà près de 7 millions \$ aux congés de maternité par son programme PRALMA (instauré en 1979), par lequel les travailleuses sont remboursées pour le délai de carence de deux semaines que comporte le programme d'assurance-emploi.

<sup>12</sup> Manon Cornéliier, « Québec voulait qu'Ottawa "paie tout, tout, tout" », *Le Devoir*, 29 juin 2000, p. A4.

<sup>13</sup> Birgit Arve-Pares, « Entre travail et vie familiale: le modèle suédois », *Lien social et politiques*, 36, (1996).

<sup>14</sup> Ibid. L'auteure note que la croissance des naissances est due en partie à un effet de calendrier, qui combine un retard de l'arrivée du premier enfant avec un rapprochement de l'arrivée du second. Par contre, le nombre de naissance de troisième rang a aussi augmenté.

le but précis de se rendre éligible au programme.<sup>15</sup> L'auteure en conclut qu'il serait donc raisonnable d'élargir l'admissibilité au programme de congés parentaux, surtout si on « vise à assurer aux enfants un meilleur départ dans la vie », comme le clament les instances gouvernementales fédérales et provinciales engagées dans le Plan d'action national pour les enfants.<sup>16</sup>

On peut certainement déplorer le fait qu'il n'y ait que très peu d'études canadiennes qui ont tenté de mesurer l'impact du programme de congés parentaux sur les comportements des parents ou parents potentiels. Il importe d'exiger du gouvernement qu'il évalue pleinement les coûts que ce programme de congé entraînera pour les finances publiques. À ce chapitre, les improvisations sont coûteuses, et s'il est mal budgété, ce nouveau programme risque de connaître des ratés qui auraient pu être évitées. La popularité du programme de garderies à 5 dollars, avec le dépassement de coûts que cela a entraîné et les problèmes de disponibilité que les parents ont rencontrés, montre combien la préparation et l'anticipation sont fondamentales pour mettre en place avec succès des nouveaux programmes.

#### *Négocier un programme plus généreux*

Il est vrai que le gouvernement québécois compte fortement sur le transfert des fonds que le gouvernement fédéral verse déjà aux nouvelles mères dans le cadre du programme d'assurance-emploi pour financer cette nouvelle initiative. Or, depuis l'annonce en 1996 par le Premier ministre Lucien Bouchard que le Québec entendait mettre sur pied un programme bonifié d'assurance parentale, les négociations avec le gouvernement fédéral n'ont guère progressées, surtout en ce qui concerne les aspects financiers. Puisque le succès du programme québécois dépend largement de l'issue de ces négociations, nous sommes d'avis que la Commission devrait porter une attention particulière à cette question.

Depuis le référendum de 1995 sur la souveraineté-partenariat, le bilan des relations entre Québec et Ottawa n'est pas aussi négatif qu'on aurait pu l'anticiper au chapitre des négociations fédérales-provinciales et de la collaboration entre les deux niveaux de gouvernement. Ainsi, les deux gouvernements ont réussi à s'entendre sur plusieurs programmes, ou du moins à trouver un

---

<sup>15</sup> Voir S. Phipps, « Potential Access to Maternity and Parental Benefits in Canada: Implications of the Switch from UI to EI », Dalhousie University, mimeo (1998).

<sup>16</sup> Voir S. Phipps (1998) et Gouvernement du Canada, *Prestation nationale pour enfants : rapport d'étape 1999*, (Ottawa : Ministère des travaux publics et services gouvernementaux, Canada, 1999), p.1.

*modus operandi*, que ce soit à propos de la formation de la main-d'œuvre, de la Prestation nationale pour enfants ou du programme des bourses d'études du millénaire.

Dans le cadre du programme qui nous occupe ici, l'issue des négociations pourrait être tout aussi heureuse puisque l'enjeu en cause ne diffère pas fondamentalement de celui qui était en cause dans deux des cas précités. Il s'agit de s'entendre sur un transfert de ressources financières pour un programme qui intéresse déjà les deux ordres de gouvernements. Mais pour assurer le succès de ces négociations, le gouvernement du Québec devra prendre en considération les éléments suivants :

- À travers le régime d'assurance-emploi, le gouvernement fédéral jouit d'une totale latitude en matière de congé de maternité et de congé parental. Il est peu probable qu'il renonce à sa visibilité en ce domaine sans compensation (comme ce fut le cas pour les bourses d'études du millénaire).
- Ottawa pourra mettre sa propre réforme en place dès le début de l'année prochaine, sans qu'il lui soit nécessaire de consulter ou de collaborer avec les provinces.
- Depuis quelques années, les enfants et la famille sont à l'ordre du jour à Ottawa, un intérêt nourrit par d'importants réseaux de recherche et dont les conclusions encouragent l'interventionnisme d'Ottawa en ce domaine.<sup>17</sup>
- On assiste depuis quelques années, et l'Entente-cadre sur l'union sociale en est l'incarnation la plus explicite, à la mise en place d'un discours sur les compétences respectives des deux ordres de gouvernement qui met l'accent sur la non-étanchéité des compétences respectives et sur la collaboration intergouvernementale.
- À la lumière des informations disponibles dans le domaine public, il faut conclure que les exigences financières du programme québécois dépassent les transferts qu'Ottawa est disposé à effectuer vers Québec, notamment parce qu'on pourra difficilement défendre une entente qui, pour bonifier le programme offert aux parents québécois, pénaliserait les parents des autres provinces.

L'ensemble de ces facteurs rend l'issue des négociations avec le gouvernement fédéral incertaine. Par ailleurs, il y a tout lieu de croire que si entente il y a, elle demandera de longs mois de négociations, retardant d'autant la mise en place des propositions de Québec. Enfin, puisque la question financière est au cœur du litige, on peut penser que Québec devra concéder du terrain sur ce plan et revoir à la hausse les sommes qu'il envisageait de consacrer à ce nouveau programme.

---

<sup>17</sup> À ce propos on peut notamment consulter les travaux des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques - Familles et ceux du Projet de recherche sur les politiques - Développement humain.

### *Questionner un programme plus généreux*

Quelle que soit l'issue de ces négociations, il convient aussi de s'interroger sur le bien-fondé des principes qui sous-tendent les propositions du gouvernement du Québec et de bien identifier les priorités de réforme en ce domaine. Malgré l'intérêt suscité par ce projet, des questions importantes ont été escamotées ou laissées sans réponse.

Ainsi, quant aux paramètres du programme d'assurance parentale proposé (que ce soit la durée du congé, le taux de remplacement, le revenu annuel maximal de gains assurables), le gouvernement n'a pas encore justifié suffisamment ses choix.

- Comme nous l'avons noté plus haut, les impacts de ces propositions sur les finances publiques et sur le taux d'utilisation du programme sont inconnus.
- D'autre part, on peut se demander dans quelle mesure ces changements auront un effet de « crowding-out » sur les bénéfices offerts aux parents dans le cadre de conventions collectives ou de contrat de travail dans le secteur privé. En fait, toute la question de la responsabilité et de l'engagement du secteur privé dans les politiques de réconciliation travail et vie familiale mériterait d'être approfondie.
- Enfin, il y a lieu de s'interroger quant à savoir si ces éléments du programme de congé sont les priorités que le gouvernement aurait dû cibler. Par exemple, considérant que le revenu moyen des femmes est actuellement inférieur à 30 000\$ par année<sup>18</sup>, est-il prioritaire de majorer le plafond des gains assurables ? Qui bénéficiera vraiment de cette modification ?

La décision d'élargir l'admissibilité au programme constitue sans doute un pas dans la bonne direction. Par contre, la question du financement d'une couverture élargie aux travailleuses autonomes demeure problématique en raison des difficultés de déterminer des modalités équitables de cotisation au régime.

Il y a peut-être lieu d'envisager d'autres options, qui pourraient compléter ou même remplacer celles actuellement proposées par le gouvernement du Québec, lesquelles demeurent fondées sur les principes d'assurance.

Par exemple, en Finlande et en Suède, les congés de maternité, de paternité et parental (l'un ou l'autre parent) sont tous trois universels et les prestations sont soit fonction des gains antérieurs, soit sur la base d'un montant forfaitaire. En Allemagne, l'accessibilité au congé de maternité demeure liée à la participation au marché du travail mais le congé parental additionnel est

---

<sup>18</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (1998).

universel et les montants versés en prestations sont fonction des gains médians de l'ensemble de la main-d'œuvre.<sup>19</sup>

À l'instar de ces modèles, le gouvernement du Québec devrait évaluer les mérites d'un programme universel – ou d'un programme qui comporterait un volet universel – financé par les fonds publics généraux, dans lequel les prestations versées ne seraient pas nécessairement fonction des revenus de travail, mais seraient établies sur une base forfaitaire. Cette option aurait l'avantage de couvrir les travailleuses qui ne répondent pas aux critères d'un programme d'assurance. En continuation à l'expérience passée en ce domaine – que ce soit le versement de prestations de maternité pour couvrir les deux semaines de délai de carence du programme canadien actuel ou les garanties légales du code du travail québécois, particulièrement généreuses en matière de protection de l'emploi – le gouvernement du Québec pourrait donc envisager de mettre sur pied un programme québécois autonome mais complémentaire au régime fédéral.<sup>20</sup>

## **Conclusion**

Dans la mesure où la mise en œuvre des propositions du gouvernement du Québec dépend d'une entente avec le gouvernement fédéral, où l'issue des négociations demeure incertaine, et compte tenu que la priorité demeure l'élargissement de l'admissibilité aux congés parentaux, le gouvernement du Québec devrait considérer avec attention la possibilité de mettre sur pied un programme québécois autonome et complémentaire au programme canadien.

Advenant une impasse dans les négociations avec Ottawa, le gouvernement du Québec devra décider qui du bien-être des enfants et de leurs parents ou des conflits intergouvernementaux aura préséance.

---

<sup>19</sup> Voir à ce sujet K. Marshall (1999).

<sup>20</sup> Il est d'ailleurs intéressant de noter que plusieurs analystes recommandent même de sortir le programme de congé de maternité et de congé parental du programme d'assurance-emploi. À ce sujet, voir par exemple : J. Kesselman, « Less Insurance, More Jobs », *Policy Options politiques* (mai 1984) et J. Jenson et S. M. Stroick, *Un plan d'action stratégique axée sur les enfants au Canada* (RCRPP, 1999).

## **Les auteures**

Sarah Fortin est politologue et chercheure à l'IRPP.

Carole Vincent est économiste et directrice de recherche à l'IRPP.

## **L'IRPP**

Créé en 1972, l'Institut de recherche en politiques publiques est un organisme national et indépendant à but non lucratif.

L'IRPP a pour mission de favoriser le développement de la pensée politique au Canada par son appui et son apport à un processus élargi, plus éclairé et plus efficace d'élaboration et d'expression des politiques publiques.

Dans le cadre de cette mission, l'IRPP a pour mandat :

- de définir les questions politiques auxquelles le Canada sera confronté dans l'avenir et d'entreprendre des recherches indépendantes à leur sujet ;
- de favoriser une large diffusion des résultats les plus importants de ses propres recherches et de celles des autres ;
- de promouvoir une analyse et une discussion objectives des questions politiques de manière à faire participer activement au débat public tous les secteurs de la société canadienne et toutes les régions du pays, et à rattacher la recherche à l'évolution sociale et à l'élaboration de politiques.

L'indépendance de l'IRPP est garantie par les revenus d'un fonds de dotation auquel ont souscrit les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que le secteur privé.