



Avis

Secrétariat à la condition féminine

Janvier 2016

Le Réseau pour un Québec Famille, fondé en 1995 dans la foulée de l'Année internationale de la famille (1994), se préoccupe plus activement de conciliation travail-famille (CTF) depuis maintenant quelques années. C'est en effet un dossier qui concerne désormais une majorité de parents qui estiment éprouver des difficultés importantes à trouver un équilibre entre les divers aspects de leur vie.

L'instauration des mesures de politique familiale amorcée en 1997 avec la mise en place des services de garde à contribution réduite et suivie en 2006 par le Régime québécois d'assurance parentale répondait aux besoins exprimés par les parents. Toutefois, l'impact de ces deux dispositifs sur la société et sur le quotidien des familles québécoises n'a pas fini de se faire sentir. En effet, alors que le pourcentage des mères de jeunes enfants actives sur le marché du travail était un des plus faibles à l'échelle canadienne au milieu des années 90, il est désormais le plus élevé. Il s'agit là d'un gain appréciable au chapitre de leur autonomie économique. Le revenu des familles est maintenant basé sur la contribution des deux parents. Un retour en arrière semble bien peu probable, dans la mesure où la participation des femmes au marché du travail constitue, plus souvent qu'autrement, un rempart contre la pauvreté de la famille. Cependant, cette participation est à la base de changements profonds auxquels la société tarde à s'adapter.

La maternité représente une des premières causes d'inégalité entre les hommes et les femmes et c'est peut-être encore plus évident depuis les deux dernières décennies. Le fardeau des responsabilités familiales¹ pousse encore de nombreuses mères à faire des choix qui n'en sont pas vraiment : occuper un emploi souvent moins bien rémunéré dans un secteur traditionnellement féminin où l'on tient davantage compte de la CTF, diminuer les heures travaillées, refuser des promotions et des responsabilités qui pourraient occasionner de plus longues journées à l'extérieur, travailler à partir de la maison. Les répercussions de ces choix sont nombreuses : appauvrissement causé par une diminution des heures de travail ou abandon de leur emploi, absence d'accès aux avantages sociaux et au régime de retraite, isolement, etc.

D'autre part, certains milieux de travail tardent à assouplir leurs pratiques. C'est le cas, entre autres, des milieux composés majoritairement d'une main-d'oeuvre masculine où certains pensent encore que les soins aux enfants constituent une responsabilité exclusivement féminine, « comme dans leur temps ».

¹ Données sur le partage des tâches, Statistiques Canada, 2011, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.htm#a14>

Des chercheurs ont découvert que, dans certains milieux de travail, les hommes qui osent défier les stéréotypes en augmentant le temps qu'ils consacrent à leur famille sont plus susceptibles de subir du rejet et du harcèlement que les pères traditionnels et les hommes sans enfants.

Dans le cas des femmes, celles qui n'ont pas d'enfant vont subir plus de rejet que celles qui en ont et celles qui consacrent moins de temps à l'univers domestique vont subir plus de rejet et de harcèlement que les mères traditionnelles².

Mais la vie a profondément changé au cours des deux dernières décennies. La participation massive des mères de jeunes enfants au marché du travail a des conséquences. De plus en plus de pères partagent les responsabilités familiales, et, à ce titre, ont besoin, eux aussi, de dispositifs leur permettant de composer tant avec les réalités du travail que celles de la famille. Dans certains cas, les mesures existent, mais la culture des différents milieux de travail est peu propice à leur utilisation.

Le congé parental, une période qui cristallise les inégalités entre les hommes et les femmes ?

La mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006 constitue un acquis précieux pour les familles. Entre 2006 et 2010, la proportion de femmes qui ont pris le congé de maternité et le congé parental dans le cadre du RQAP est demeuré stable (88%) en dépit de l'augmentation du nombre de naissances et de prestataires. Du côté des pères, la croissance du pourcentage de ceux qui ont utilisé le congé de paternité a cru de manière sensible durant la même période, passant de 60 % à 76,5%. Leur participation au congé parental a très peu changé au cours de la même période. Et, dans une grande proportion, la prise du congé de paternité a lieu simultanément avec le congé de maternité.

Pour une majorité de femmes, la prise du congé parental semble une évidence. Cette parenthèse dans la vie des travailleuses est essentielle et appréciée. Les conditions actuelles soutiennent le désir d'enfant et contribuent à l'amélioration du bilan démographique du Québec. Toutefois, selon nous, il s'agit d'une situation qui a pour effet de cristalliser les modes de fonctionnement de la famille en consacrant la mère comme «parent par défaut» et en créant un déséquilibre persistant entre les deux parents au chapitre du partage des responsabilités domestiques et familiales.

La période prolongée que de nombreuses femmes passent dans la sphère domestique, suite à l'arrivée d'un enfant recrée, dans une certaine mesure, un mode de vie traditionnel sans égard à la réalité actuelle. À cet effet, la première naissance est particulièrement décisive parce que les nouveaux comportements adoptés auront moins de chance d'être remis en question par la suite.

Le temps passé auprès du jeune enfant permet à la nouvelle mère de développer ses compétences et ses habiletés à interagir avec lui, comprendre ses besoins. Elle devient rapidement «l'experte» ce qui,

² Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving, Berdhal, J.L. [Journal of Social Issues](#) (Impact Factor: 1.96). 06/2013;

à première vue, peut sembler très gratifiant. Cette période la consacre aussi comme première responsable du bien-être de la cellule familiale : sa présence à la maison permet de réaliser bon nombre de tâches quotidiennes comme la planification des repas, l'entretien, les courses, etc. C'est aussi très souvent elle qui se lèvera la nuit pour permettre à celui qui est de retour au travail de récupérer de sa journée.

Insidieusement, la répartition des rôles de chacun s'installe, d'autant plus facilement que c'est le modèle auquel la plupart des jeunes parents ont été exposés dans leur propre enfance. Et le retour au travail constitue un choc important, dans la mesure où s'ajoutent désormais les défis de l'articulation travail-famille à ceux de la parentalité.

La première année en garderie est particulièrement intense en raison des nombreux virus qui mettent à l'épreuve le système immunitaire en construction du tout-petit. Il arrive que rhumes, otites et gastros s'enchaînent à un rythme endiablé. Les québécoises s'absenteraient du travail presque deux fois plus souvent que les hommes pour des raisons familiales³. Pour des considérations salariales ou pratiques, c'est encore trop souvent la mère qui assume la responsabilité du suivi, puisqu'elle a développé ses aptitudes pendant le congé parental.

Constats :

- Le congé parental est pris, en grande partie et sans longues discussions par les mères ;
- Il devient une étape supplémentaire qui contribue à ancrer les femmes dans leur rôle de parent principal en leur permettant aussi de prendre de l'avance dans le développement de leur expérience comme parent;
- Les mesures de conciliation travail-famille actuelles sont, en grande majorité, considérées comme des moyens de soutenir spécifiquement les femmes. C'est souvent au moment de la séparation du couple, lorsque les pères obtiennent la garde partagée⁴, que les entreprises sont amenées à modifier leurs pratiques de CTF.

Idéalement, la CTF devrait concerner les deux parents, même si la cellule familiale est encore intacte. Force est de constater qu'il reste encore des efforts importants à faire au chapitre du changement de culture de la société. D'une part, pour accepter tant dans les familles, dans les institutions que dans les entreprises que les pères sont des parents à part entière.

Principales recommandations en matière de conciliation travail-famille

Du côté des employeurs :

- Travailler à faire évoluer la culture des milieux de travail en proposant des capsules de réflexion sur différents sujets, en collaboration avec les principaux intervenants du milieu (jeunes chambres de commerce, entreprises indépendantes, etc.) :

³ Regards sur la société canadienne, Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé, Uppal S. LaRochelle-Côté, S. Septembre 2013, Statistiques Canada

⁴ Selon les données du dernier recensement (Statistiques Canada 2011), 22,8 % des familles monoparentales sont désormais dirigées par des pères. Les ordonnances de garde partagée ont aussi bondi, passant de 8,1 % en 1998 à 19,7% en 2008. Ces statistiques démontrent bien la progression de la place que prennent les pères auprès de leurs enfants.

- La CTF, ça ne concerne pas que les femmes ;
- L'importance du rôle du père et sa contribution à la vie de la famille ;
- Favoriser/prévoir/assurer le développement de mesures pour répondre adéquatement aux diverses réalités familiales des employés autant masculins que féminins (parents de jeunes enfants ou personnes qui doivent prendre soin d'un proche en perte d'autonomie) ;
- Recenser et promouvoir des mesures novatrices de la part des entreprises, incluant les milieux de travail masculins plus traditionnels (ex : entreprise de production qui a développé une mesure permettant aux parents qui ont des responsabilités familiales de gérer leur horaire en fonction de leurs besoins);

Du côté des familles :

On constate que le congé parental renforce, de fait, une division traditionnelle des tâches dans la famille. La première année de vie de l'enfant est cruciale pour instaurer des habitudes de vie en tant que nouveaux parents. C'est pourquoi nous recommandons :

- D'offrir une formation (outils, capsules sur le Web ou ateliers en collaboration avec les organismes communautaires Famille) aux parents d'un premier enfant, père et mère, un peu avant la fin du congé parental afin de faciliter la transition du début de la garderie et du retour au travail ;
 - De les sensibiliser aux divers aspects de la conciliation travail-famille, au partage des rôles, des responsabilités familiales et des tâches.
 - De promouvoir, exemples à l'appui, des modèles novateurs de coparentage ;
 - De promouvoir l'idée que le père passe du temps seul avec l'enfant lors du congé parental pour lui permettre de développer sa propre expérience parentale et de prendre la pleine mesure du travail à réaliser dans la sphère domestique comme l'a proposé le Conseil du statut de la femme dans son dernier avis ;
- De recenser et promouvoir des idées différentes permettant aux parents de faire des propositions à leur employeur.

Dans la société :

- Poursuivre les campagnes de sensibilisation pour faire évoluer les modèles de genre;
- Développer des campagnes qui rejoignent les jeunes parents avec les différentes plateformes des réseaux sociaux;
- Assurer l'intégration de la promotion de modèles de parentalité égalitaire dans le nouveau programme d'éducation sexuelle à l'école.

Origines

Incorporé en 1989, le Comité québécois de Semaine nationale des familles adopte, en 1995, la dénomination de Comité de la Semaine québécoise des familles (CSQF). En octobre 2009, l'organisme devient le Réseau pour un Québec Famille.

Mission

Regroupement d'organisations nationales, le Réseau pour un Québec Famille Inc. (RPQF) a pour mission de valoriser et promouvoir, auprès du grand public, la famille et l'importance de sa contribution pour la société ainsi que le soutien à lui apporter.

Membres

Regroupement pour la valorisation de la paternité
Fédération québécoise de organismes communautaires Famille (OCF)
Réseau des Centres de ressources périnatales
Carrefour action municipale et famille
Confédération des organismes familiaux du Québec
Fédération des Comités de parents du Québec
Mouvement québécois des vacances familiales
Fédération des Commissions scolaires du Québec
Association québécoise des Centres de la petite enfance
Association des haltes garderies communautaires du Québec
Association des services de garde en milieu scolaire du Québec
Fédération québécoise des centres communautaires de loisirs
Fédération québécoise des municipalités
Réseau québécois villes et villages en santé
Centrale des syndicats du Québec

Coordonnées

Marie Rhéaume
Directrice générale
Réseau pour un Québec Famille
408-6200, Boul. Taschereau
Brossard (Québec) J4W 3J8
450 812-9465, p. 301
www.quebecfamille.org