

FAMILLE TRAVAIL ÉTUDES

DÉFIS DE MÈRES

ET OUTILS DE SENSIBILISATION



Laurence CHARTON

Avec la collaboration de

Corinne VACHON CROTEAU

directrice générale du Réseau pour un Québec Famille

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

**IN
RS**

Institut national
de la recherche
scientifique


Réseau
pour un
Québec
Famille

Ce projet a été réalisé grâce à une contribution financière provenant de l'entente intervenue entre l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et le gouvernement du Québec/Secrétariat à la condition féminine dans le cadre du programme de soutien financier à des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le projet financé s'intitule *Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les (futurs) parents, les pouvoirs publics et les employeurs*. Il a été réalisé en collaboration avec le Réseau pour un Québec Famille.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023.

ISBN version électronique : 978-2-89575-448-0

ISBN version imprimée : 978-2-89575-449-7

Rédaction : Laurence Charton

Révision : Corinne Vachon Croteau

Graphisme et mise en pages : Fadelle Noël

Balados : Marie-Hélène Frenette-Assad (montage et production), Roxanne Potvin (musique)

Capsules animées : Ophélie Henrard (illustration et montage), Pascal Henrard (scénario), Cori Griffith (voix)

Bandes dessinées : Sophie Bédard (illustration) et Florence Nadeau (scénario)

Auxiliaires de recherche (à différents moments du projet) : Elisa Ramirez Hernandez, Amélie Cousineau, Danka Lebreton, Chantal Bayard, Annabelle Seery

Référence suggérée : Charton, Laurence (2023). *Famille Travail Études : défis de mères et outils de sensibilisation* avec la collaboration de Corinne Vachon Croteau, directrice générale du Réseau pour un Québec Famille. Montréal : INRS, 230 p.

Le rapport peut également être consulté :

- **dans EspaceINRS :**
<http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
- **sur le site du Réseau pour un Québec Famille :**
<https://www.quebecfamille.org/fr/partage-equitable-responsabilites-inrs>

Reproduction autorisée à des fins non commerciales à la condition d'en mentionner la source.

Remerciements

L'équipe remercie chaleureusement les personnes suivantes, citées par ordre alphabétique, qui ont partagé leurs expertises, et pour certaines, leurs expériences de la conciliation famille travail études :

- Karen Bouchard, candidate au doctorat en science politique à l'Université Laval et membre de l'APÈtUL
- Sandra Breux, professeure à l'INRS
- Hélène Cornellier, responsable des dossiers politiques à l'Afeas
- Marylin Dion, salariée aux horaires atypiques
- Stéphanie Gaudet, professeure à l'École d'études sociologiques et anthropologiques et directrice du CIRCEM de l'Université d'Ottawa
- Léa Maude Gobeille Paré, conseillère en équité, diversité et inclusion à l'INRS
- Anne Guérette, conseillère municipale (2007-2013)
- Naima Hamrouni, professeure au département de philosophie et des arts de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Marie-Josée Lacroix, travailleuse autonome
- Marianne Lamère, coordinatrice à l'APÈtUL
- Esther Lapointe, directrice générale du Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Béatrice Lefebvre, candidate au doctorat en sociologie à l'UQAM
- Affine Lwalalika, conseillère municipale (depuis 2021)
- Sophie Mathieu, PhD en sociologie
- Anne Mévellec, professeure à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa.
- Joanie Migneault, conseillère en recherche et en statistique, Ministère de la famille du Québec
- Carolann Robert, mère au foyer

L'équipe remercie également les groupes et organismes suivants pour leurs divers apports au projet :

- Association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas)
- Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APÈtUL)
- Centre interdisciplinaire de recherche sur la citoyenneté et les minorités (CIRCEM)
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Ministère de la Famille, direction de la veille et des connaissances stratégiques
- Regroupement intersectoriel de recherche en santé de l'Université du Québec (RISUQ)
- Relais-femmes

Contents

Préface	8
----------------------	----------

Introduction	9
---------------------------	----------

Les mères au foyer **12**

Qui sont ces mères au foyer au Québec?	13
--	----

Les mesures de soutien aux mères au foyer.....	20
--	----

Se retirer du marché de l'emploi pour être mère au foyer : entre choix et non choix.....	21
--	----

Les défis des mères au foyer	23
------------------------------------	----

Recommandations.....	26
----------------------	----

<i>Outils de diffusion</i>	28
----------------------------------	-----------

Les mères en emploi salarié aux horaires atypiques..... **36**

Qui sont ces mères travailleuses salariées aux horaires atypiques au Québec?	37
--	----

Les mesures de soutien aux mères en emploi aux horaires atypiques	50
---	----

Conjuguer la vie familiale et un travail salarié aux horaires atypiques	53
---	----

Les défis des mères salariées aux horaires de travail atypiques.....	55
--	----

Recommandations.....	62
----------------------	----

<i>Outils de diffusion</i>	64
----------------------------------	-----------

Mères en emploi autonome **72**

Qui sont ces mères travailleuses autonomes au Québec?	73
---	----

Les mesures de soutien aux mères en emploi autonome.....	83
--	----

Conjuguer la vie familiale et le travail autonome.....	84
--	----

Les défis des mères travailleuses autonomes	86
---	----

Recommandations.....	92
----------------------	----

<i>Outils de diffusion</i>	94
----------------------------------	-----------

Les mères étudiantes à l'université **102**

Qui sont ces mères étudiantes au Québec?	103
--	-----

Les mesures de soutien aux mères étudiantes.....	110
--	-----

Conjuguer la vie familiale et des études.....	113
---	-----

Les défis des parents-étudiantes.....	116
---------------------------------------	-----

Recommandations.....	124
----------------------	-----

<i>Outils de diffusion</i>	126
----------------------------------	------------

Les mères professeures d'université 134

Qui sont ces mères professeures d'université au Québec? 135

Les mesures de soutien aux mères professeures d'université 145

Conjuguer une vie familiale et une carrière universitaire 147

Les défis des mères professeures d'université..... 150

Recommandations..... 158

Outils de diffusion 160

Les mères élues au Québec 168

Qui sont ces mères élues au Québec? 169

Les mesures de soutien aux mères élues..... 177

Conjuguer une vie familiale et une fonction d'élue..... 179

Les défis des mères élues 182

Recommandations..... 190

Outils de diffusion 192

Conclusion 200

Annexes 204

Références 210

Liste des graphiques

Graphique 1 :	Taux d'inactivité des femmes et des hommes, âgés de 20 à 49 ans, sans enfant et avec enfants âgés de 17 ans ou moins, Canada, 1976 à 2021.....	14
Graphique 2 :	Répartition des familles avec au moins un enfant selon la situation d'emploi, Canada, 2020	15
Graphique 3 :	Taux d'inactivité des mères selon l'âge des enfants, Canada et provinces, 2019	15
Graphique 4 :	Taux d'inactivité des femmes et des hommes, âgés entre 20 et 49 ans, selon le niveau d'études, Canada, 2021	16
Graphique 5 :	Taux d'inactivité des femmes et des hommes avec ou sans enfant, âgés entre 20 et 49 ans, selon le statut conjugal, Canada, 2021	16
Graphique 6 :	Taux d'inactivité des mères de 25-54 ans selon l'âge des enfants, Québec, 1976 à 2021	17
Graphique 7 :	Taux d'inactivité des mères de 25-54 ans selon leur statut d'immigration et le nombre d'enfants, Québec, 2016	18
Graphique 8 :	Taux d'inactivité des mères selon le niveau d'études, Québec, 2016.....	19
Graphique 9 :	Répartition des Canadiennes ayant un emploi salarié aux horaires atypiques selon le statut et le régime de travail (%), 1997-2022.....	39
Graphique 10 :	Évolution de la proportion des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques parmi l'ensemble des salariées aux horaires atypiques par groupe d'âge, Canada, 1997-2022	40
Graphique 11 :	Répartition des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques par groupes d'âge et statut et régime de travail (%), 2022	40
Graphique 12 :	Répartition des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques selon leur niveau d'études, 2022.....	41
Graphique 13 :	Répartition des Canadiennes en emploi à temps partiel par groupes d'âge et selon la raison (%), 2022	42
Graphique 14 :	Répartition des Québécoises ayant un emploi salarié aux horaires atypiques selon le statut et le régime de travail (%), 1997-2022.....	43
Graphique 15 :	Évolution de la proportion des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques parmi l'ensemble des salariées par groupe d'âge, 1997-2022.....	44
Graphique 16 :	Répartition des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques par groupes d'âge et statut et régime de travail (%), 2022	44
Graphique 17 :	Répartition des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques selon leur niveau d'études, 2022.....	45
Graphique 18 :	Répartition des Québécoises en emploi à temps partiel par groupes d'âge et selon la raison (%), 2022	46
Graphique 19 :	Répartition des Québécoises salariées selon leur régime d'emploi (%), 1976-2021	47
Graphique 20 :	Répartition des Québécoises salariées selon l'âge du plus jeune enfant et leur régime d'emploi (%), 2021	47
Graphique 21 :	Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi par groupe d'âge, Canada, 1976-2021.....	75
Graphique 22 :	Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi autonome par groupe d'âge, Canada, 1976-2021	76
Graphique 23 :	Répartition des Canadiennes en emploi autonomes selon leur niveau d'études, 2021	76
Graphique 24 :	Répartition des Canadiennes en emploi autonomes par secteur d'activité, 2022	77
Graphique 25 :	Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi par groupe d'âge, Québec, 1976-2021	79
Graphique 26 :	Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi autonome par groupe d'âge, Québec, 1976-2021	80

Graphique 27 : Proportion des personnes travailleuses autonomes selon leur niveau d'études, 2021.....	80
Graphique 28 : Répartition de la part de l'emploi autonome selon les différents secteurs d'activité, Québec, 2022	81
Graphique 29 : Répartition des travailleuses autonomes selon les différents secteurs d'activité, Québec, 2022.....	81
Graphique 30 : Mères étudiantes et pères étudiants le nombre d'enfants (%), Québec, 2016	106
Graphique 31 : Mères étudiantes et pères étudiants selon la région de résidence (%), Québec, 2016	107
Graphique 32 : Mères étudiantes et pères étudiants selon l'origine déclarée (%), Québec, 2016	107
Graphique 33 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur configuration familiale (%), Québec, 2016.....	107
Graphique 34 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur revenu annuel (%), Québec, 2016.....	109
Graphique 35 : Répartition des professeur.es d'université selon leur rang (%), Canada, 1970-2022	138
Graphique 36 : Répartition des professeur.es selon leur rang universitaire (%), Canada, 2021-2022	139
Graphique 37 : Proportion de femmes professeures à temps plein dans une université canadienne par discipline principale (%), 2016-2017	141
Graphique 38 : Répartition des professeur.es selon leur rang universitaire (%), Québec, 1970-2022	142
Graphique 39 : Répartition des professeur.es d'université selon leur rang (%), Québec, 2021-2022	142
Graphique 40 : Membres du Conseil des ministres, selon le sexe, gouvernement du Québec, 2002 à 2022	171
Graphique 41 : Historique de la répartition des élu(e)s par type de poste et par sexe, élections générales de 2005 à 2021	173
Graphique 42 : Répartition des élu.es par type de poste selon l'âge et le sexe, élection municipale, Québec, 2021	173
Graphique 43 : Salaire moyen des personnes élues selon la taille de la municipalités (2010-2018).....	175

Liste des tableaux

Tableau 1 : Proportion de mères et de pères inactifs sur le marché du travail au cours de la semaine de référence d'enfant(s) d'âge préscolaire, selon l'âge du plus jeune enfant de la famille, Québec, 2016	18
Tableau 2 : Motivations à choisir un emploi autonome parmi les personnes en emploi autonome, Canada, 2018	78
Tableau 3 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur groupe d'âge (%), Québec, 2016.....	105
Tableau 4 : Répartition des suppléments pour congés parentaux aux étudiant.es boursier.ères du FRQNT, FRQS et FRQSC selon leur niveau d'études, 2019-2020	111
Tableau 5 : Âge médian des professeur.es d'université selon leur rang, Canada, 2021-2022.....	139
Tableau 6 : Proportion des membres du corps professoral universitaire* canadien s'identifiant à certaines caractéristiques sociodémographiques, 2019	140
Tableau 7 : Âge médian des professeur.es d'université selon leur rang, Québec, 2021-2022	143
Tableau 8 : Proportion des membres du corps professoral universitaire* québécois s'identifiant à certaines caractéristiques sociodémographiques, 2019	143
Tableau 9 : Présence des femmes sur la scène politique fédérale, provinciale et municipale (mairesse.s uniquement), Canada et Québec, 2005-2022 (%)	170
Tableau 10 : Salaire moyen des personnes élues selon la taille de la municipalités (2017-2020)	175

Préface

Lorsque Laurence Charton, professeure à l'Institut national de recherche scientifique, a sollicité le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) afin de participer au projet menant à la création du rapport *Famille Travail Études, Défis des mères et outils de sensibilisation*, la décision a été facile à prendre. En effet, le RPQF est un organisme sans but lucratif qui regroupe des organismes nationaux soucieux de la situation des familles québécoises et provenant de différents secteurs : communautaire, municipal, éducation et santé et services sociaux. L'un des mandats du RPQF est de proposer des politiques publiques, des mesures ou des programmes susceptibles de mieux soutenir les familles dans l'exercice de leurs responsabilités familiales. La conciliation famille-travail-études (CFTE) est l'un de ses dossiers majeurs depuis 2015 menant à la création de l'initiative Concilivi en 2019. Le projet s'inscrit donc parfaitement dans le cadre de nos activités et nous y avons vu une grande valeur qu'un tel contenu soit créé.

Le projet porte un regard sur le partage des responsabilités familiales en abordant les réalités de conciliation famille-travail-études vécues par différents profils de mères québécoises. Par la réalisation de revues de la littérature, le projet permet de dresser un état de situation quant aux différentes réalités vécues par ces mères. Les organismes ont rarement les ressources humaines, financières et techniques pour réaliser des revues de littératures scientifiques. Or, ce rapport deviendra une référence de choix pour le RPQF, mais certainement également pour plusieurs autres organismes intéressés tant par la conciliation famille-travail-études, le partage équitable des responsabilités familiales que l'égalité entre les femmes et les hommes.

Se basant sur ces connaissances éclairantes, un large éventail d'outils de communications a été produit : fiches synthèses, capsules vidéo, bandes dessinées, webinaires et balados. Ces outils de sensibilisation au contenu vulgarisé ont été conçus afin de pouvoir être utilisés de manière autonome. En effet, chacun des outils peut être téléchargé et diffusé de manière indépendante. Ils pourront ainsi être utilisés par plusieurs partenaires désirant communiquer cette information à différents publics : mères, pères, intervenants, employeurs, décideurs, etc.

Je tiens personnellement à féliciter Laurence qui a su mener avec brio ce projet d'envergure ne se laissant abattre devant aucun obstacle.

Bonne lecture!

Corinne Vachon Croteau
Directrice générale
Réseau pour un Québec Famille

Introduction

Malgré la mise en place au cours des dernières décennies, dans les sociétés occidentales, de lois incitant l'égalité entre les hommes et les femmes (Roux, 2017; Breton, 2019; Secrétariat à la condition féminine, 2017, 2022), de nombreuses recherches convergent vers le constat que la transition à la parentalité est le moment d'un basculement de l'organisation du couple (OCDE, 2011; Yavorsky et al., 2015; Houle et al., 2017; Shafer et al., 2020; Lévesque et al., 2020, 2021). Ce basculement a souvent comme conséquence que :

a) les femmes réévaluent, voire réduisent, leur implication professionnelle (Krüger et Levy, 2001);

b) elles assument une proportion prépondérante du travail familial (au sens large) (Uppal, 2015);

c) les hommes assument parallèlement une part prépondérante du travail rémunéré garantissant la partie la plus grande du revenu du ménage (Hofferth et Lee, 2016);

d) le couple retourne à un modèle de régulation en relative correspondance avec les stéréotypes de rôles sexuels traditionnels (Levy et Le Goff, 2016).

Si, au Québec notamment, l'ancienne ségrégation des rôles sexuels féminins et masculins entre espace familial, privé, et espace extrafamilial, public, ne concerne plus aujourd'hui qu'une minorité de couples (Charton et Zhu, 2017), ce principe n'a toutefois pas perdu sa force structurante. On observe en effet toujours une présence inégalitaire des femmes dans les divers champs d'activités professionnelles et, dans le même temps, le maintien de leur assignation au champ familial (Mathieu et al., 2020). Cette assignation prend cependant des nouvelles formes puisque que les mères «peuvent» exercer une activité professionnelle, et même continuent aujourd'hui majoritairement à exercer un emploi au Québec, mais cette activité professionnelle est toutefois encore le plus souvent secondaire ou tout au moins cadrée par les exigences du travail familial (Conseil du statut de la femme, 2015, 2022).

Pour mieux comprendre les formes que peuvent prendre aujourd'hui cette assignation au Canada et au Québec, mais aussi ce qui conduit des femmes à cette assignation, nous avons entrepris de l'appréhender à travers l'étude de six profils de mères aux situations professionnelles différentes, soit des mères au foyer, salariées aux horaires atypiques, travailleuses autonomes, étudiantes, professeures d'université et élues politiques.

Plus spécifiquement, nous avons cherché à décrire les réalités professionnelle et familiale de ces mères, à préciser les mesures de protection sociale dont elles peuvent bénéficier lorsqu'elles deviennent mères, à cerner leurs défis dans la conciliation famille travail études, et à examiner les stratégies qu'elles peuvent adopter pour assurer cette conciliation.

Nous avons également entrepris de proposer des recommandations visant à un partage plus équitable des responsabilités familiales, et de réaliser des outils de diffusion dans le but de sensibiliser les (futurs) parents, les pouvoirs publics et les employeurs aux enjeux sociaux, et en particulier de genre, associés à la conciliation famille travail études.

Ce travail s'est appuyé sur différentes sources, notamment des données statistiques publiées par Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec, une revue de la littérature principalement sociologique, et des témoignages, réflexions et échanges sur les défis de la conciliation famille travail études, recueillis dans le cadre de trois webinaires (cf. les annonces en annexe). La revue de la littérature s'est faite en deux temps, de janvier à avril 2020 et de juillet à septembre 2022, en se concentrant sur des articles scientifiques, des rapports ministériels et d'organismes communautaires, des mémoires et des thèses qui portaient sur les enjeux de la conciliation famille travail études pour des mères au foyer, en emploi aux horaires atypiques, travailleuses autonomes, étudiantes, professeures d'université et élues politiques. Les principales plateformes numériques d'indexation en sciences sociales utilisées ont été Érudit, OpenEdition, Scopus, Sociological Abstracts, Social Services Abstracts et Google Scholar. Les mots clés – en français et en anglais – employés pour effectuer cette recherche bibliographique portés sur la conciliation famille travail études et les défis professionnels et familiaux des mères aux six profils considérés.

Chacun des trois webinaires qui ont eu lieu à l'automne 2022 ont réuni des mères, des responsables d'organismes communautaires de soutien aux femmes et aux familles, des chercheuses et des personnes intéressées par la thématique abordée.

Le premier webinaire (qui a eu lieu le 28 septembre 2022) s'est concentré sur les défis des mères au foyer, salariées aux horaires atypiques et travailleuses autonomes,

le deuxième webinaire (6 octobre 2022) sur ceux des mères étudiantes et professeures d'université,

et le troisième webinaire (8 novembre 2022) sur ceux des mères élues.

Ces webinaires ont été pensés comme un temps et espace de rencontres des expériences et savoirs expérientiels (les mères), professionnels (responsables de groupes communautaires), experts (chercheuses) et profanes (public large).

Les résultats de ce travail, présentés dans ce rapport, s'articulent autour de six chapitres associés pour chacun d'eux à un profil professionnel spécifique de mères, soit **des mères au foyer** (chapitre 1), **salariées aux horaires atypiques** (chapitre 2), **travailleuses autonomes** (chapitre 3), **étudiantes** (chapitre 4), **professeures d'université** (chapitre 5) et **élues** (chapitre 6). Chaque chapitre décrit les réalités professionnelle et familiale des mères au profil concerné, les mesures de protection sociale dont elles bénéficient, les défis auxquels elles sont fréquemment confrontées, les stratégies adoptées pour y faire face, des recommandations pour les aider à une meilleure conciliation famille travail études, et présente aussi quatre outils de diffusion des résultats.

Ces outils, élaborés à partir des diverses sources utilisées, visent à sensibiliser une diversité de public, en particulier des (futurs) parents, les pouvoirs publics et les employeurs, aux enjeux internes et externes aux couples qui concourent à consteller une situation d'inégalité dans l'organisation familiale, le partage des tâches domestiques et l'implication professionnelle.

Ils visent aussi à permettre une diffusion synthétique et rapide des résultats de cette étude pour mieux comprendre les enjeux associés à l'assignation prioritaire des femmes dans la sphère familiale, et générer des réflexions et discussions pour soutenir les femmes à devenir pleinement actrices de leurs choix et parcours scolaire, professionnel, familial et citoyen.

Ces outils se composent pour chaque chapitre d'une **fiche synthèse** (infographie) reprenant les principaux résultats présentés dans le chapitre, d'un lien associé à un **balado** réalisé à la suite de l'un des **webinaires**, d'une **capsule animée** et d'une **bande dessinée** (format affiche ou page recto-verso) scénarisées à partir des différentes sources d'informations. L'originalité de ces outils porte non seulement sur la diversité de leur format, mais aussi sur la possibilité de les aborder par type de profils professionnels de mères ou de manière transversale, pour laisser ainsi entrevoir des défis communs rencontrés par les mères dans la conciliation famille travail études et dans le partage des responsabilités familiales¹.

.....
1. Le présent rapport et les différents outils de diffusion sont téléchargeables gratuitement depuis le site du Réseau pour un Québec famille (<https://www.quebecfamille.org/fr/partage-equitable-responsabilites-inrs>), partenaire au projet, et sur la page web institutionnelle de la chercheuse principale de ce projet ([INRS | Laurence Charton | Professeure](#)).



Les mères au foyer



Les mères au foyer

La question du partage équitable des responsabilités familiales dans les configurations où les *mères sont au foyer* (appelées aussi *mères à la maison* ou *mères inactives professionnellement*) est peu discutée. Les rares études sur le sujet témoignent surtout de l'invisibilité de ces femmes et de leur travail, et de la méconnaissance de leurs réalités et aspirations familiales et professionnelles. Pour avancer des recommandations visant à une meilleure prise en compte des enjeux, de leurs aspirations professionnelles et du partage équitable des responsabilités familiales, ce chapitre propose d'apporter quelques informations statistiques sur ce groupe de mères, de montrer les mesures mises en place par le gouvernement du Québec pour soutenir notamment les mères au foyer et d'aborder, comme relevées dans des études récentes, un certain nombre de défis auxquels elles sont confrontées.

QUI SONT CES MÈRES AU FOYER AU QUÉBEC ?

Mères au foyer : De qui parle-t-on ?

Statistique Canada définit *un parent au foyer* comme : « une personne dans une famille comptant un couple ayant au moins un enfant de moins de 16 ans à la maison, qui n'avait pas d'emploi ni d'entreprise, n'était pas à la recherche de travail, ne fréquentait pas l'école et ne souffrait pas d'une incapacité permanente durant la semaine de référence de l'enquête ; les parents en congé de maternité ou en congé parental ne sont pas considérés comme des parents au foyer s'ils ont un emploi qu'ils reprendront après leur congé — ils sont considérés comme ayant un emploi et étant absents du travail » (Statistique Canada, 2018).

Toutes les définitions proposées sur les mères au foyer ne font pas référence à la présence d'un couple dans le ménage, notamment parce qu'aujourd'hui de plus en plus de parents, et de mères en particulier, vivent en contexte de monoparentalité et qu'un nombre non négligeable de ces femmes sont, pour des raisons diverses, « des mères au foyer séparées de l'autre parent de leur enfant » (Charton et al., 2022).

L'Association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas) – un organisme à but non lucratif défendant les intérêts des femmes québécoises et canadiennes auprès de diverses instances comme les gouvernements, les conseils municipaux, les institutions publiques et parapubliques – définit ainsi plutôt les mères au foyer comme des personnes exécutant le plus souvent le travail au foyer, c'est-à-dire comme des « travailleuses au foyer », autrement dit comme des femmes exécutant du « travail invisible, non rémunéré » (Thériault, 2019).

Certains auteurs préconisent pour leur part de définir les mères au foyer comme des femmes sans emploi rémunéré, en distinguant celles qui le sont de manière « volontaire », et celles qui le sont « involontairement » (Wyrobková et Okrajek, 2014; Baslevent et Kirmanolu, 2017). En proposant cette distinction, ces auteurs veulent montrer la part des parents, et plus spécifiquement des mères, qui se retirent par « choix » du marché du travail, et celle où les mères sont contraintes d'arrêter un travail hors foyer pour assumer des charges familiales.

Quelques auteurs plaident également pour la prise en compte dans la définition des mères au foyer de la durée du retrait du marché d'un emploi rémunéré pour mieux cerner les profils de ces mères, et les défis qu'elles peuvent rencontrer au moment où elles souhaitent retrouver une activité professionnelle rémunérée hors de leur foyer (Baslevent et Kirmanolu, 2017; Briard, 2017; Hamplová, 2019).

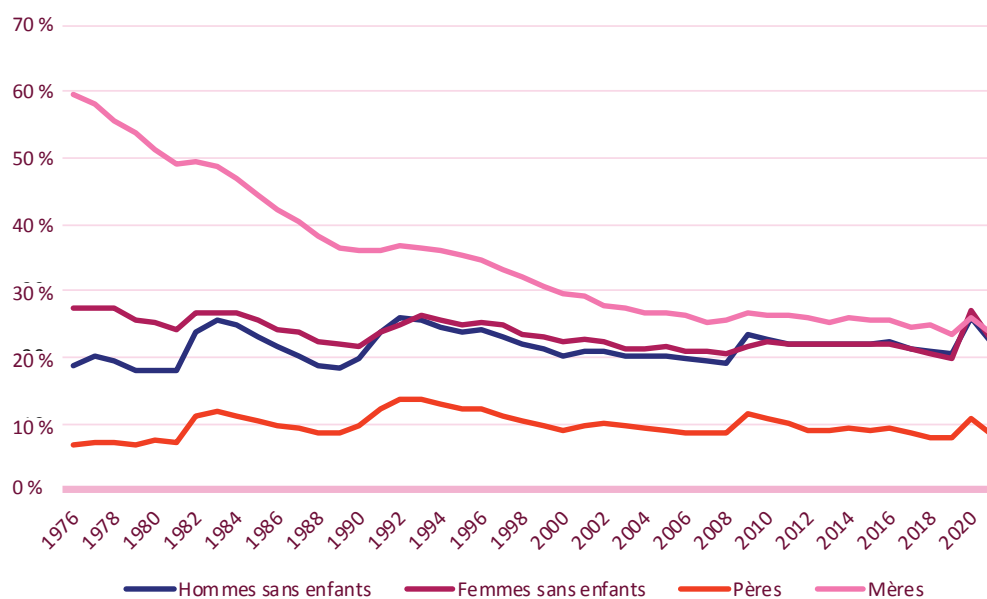
Mères au foyer : Qui sont-elles ?

Aujourd'hui, au Canada, si les femmes à la naissance d'un enfant se retirent encore fréquemment du marché du travail, elles le font pour une durée plus ou moins longue, dans le cadre d'un congé maternel et/ou parental (sans être comptabilisées cependant parmi les mères ou parents au foyer), ou en quittant – temporairement ou définitivement – un emploi rémunéré pour se consacrer « pleinement » à l'éducation de leur(s) enfant(s). En quittant le marché de l'emploi, ces personnes entrent alors dans la catégorie de mères ou parents « au foyer ».

Les Canadiennes mères au foyer

Au Canada, la proportion de mères en emploi a augmenté très fortement depuis 1976, réduisant ainsi dans le même temps la part des mères au foyer (graphique 1). Malgré cette réduction, le taux d'inactivité des mères reste toutefois toujours plus élevé que celui des pères et que ceux des personnes (femmes ou hommes) sans enfant. Ainsi, en 2021, environ 24 % des mères sont au foyer, contre 8 % des pères et 22 % des hommes et des femmes sans enfant (Statistique Canada, 2022). Les écarts entre les taux d'inactivité des pères et des personnes sans enfant sont attribuables à l'âge et au parcours professionnel de ces personnes, les personnes sans enfant étant plus fréquemment âgées d'une vingtaine d'année et en études, tandis que les hommes ayant des enfants sont généralement plus âgés, dans la trentaine et la quarantaine, avec un emploi « permanent » (Statistique Canada, 2022).

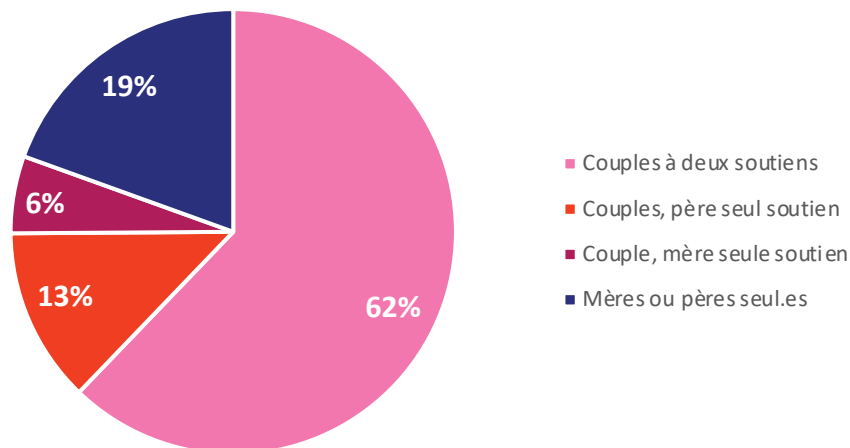
Graphique 1 : Taux d'inactivité des femmes et des hommes, âgés de 20 à 49 ans, sans enfant et avec enfants âgés de 17 ans ou moins, Canada, 1976 à 2021



Source : Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00012-fra.htm>

La hausse des taux d'emploi des femmes s'est répercutée aussi sur les régimes d'emploi des familles canadiennes ayant des enfants (graphique 2). Ainsi, en 2020, parmi les familles biparentales, 62 % sont composées de deux parents en emploi, 13 % de familles dont la mère est au foyer et 6 % dont le père est au foyer. Un peu moins de deux familles sur cinq (19 %) sont par ailleurs monoparentales.

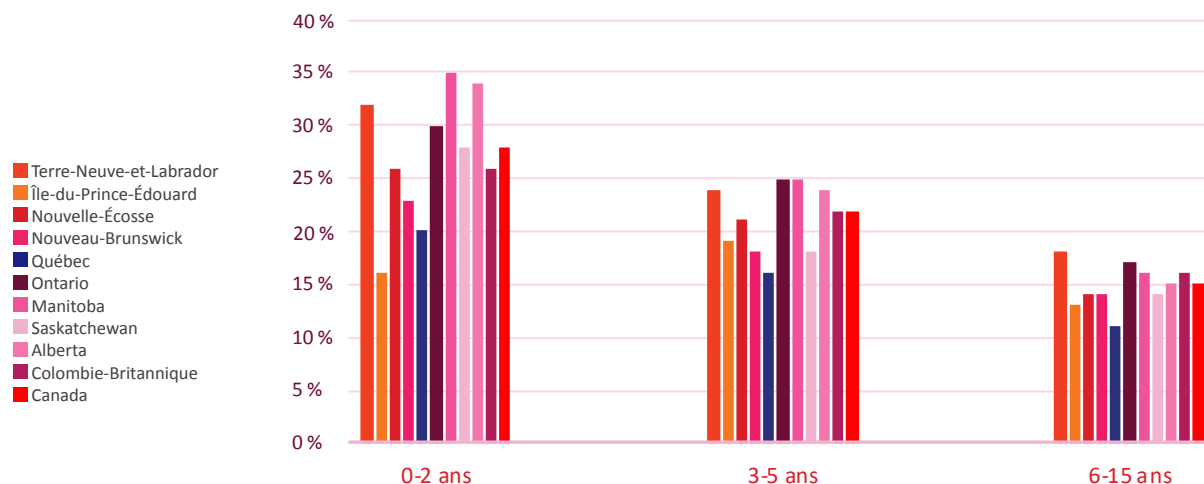
Graphique 2 : Répartition des familles avec au moins un enfant selon la situation d'emploi, Canada, 2020



Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0028-01 Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants

La proportion de mères inactives professionnellement varie par ailleurs selon les provinces. En 2019, elle oscille entre 16 % (Île du Prince Édouard) et 35 % (Manitoba) lorsque le plus jeune enfant est âgé de moins de 3 ans ; entre 16 % (Québec) et 25 % (Ontario) lorsqu'il est âgé entre 3 et 5 ans ; et entre 11 % (Québec) et 17 % (Ontario) lorsqu'il est âgé entre 6 et 15 ans (graphique 3). C'est au Québec (à l'exception des 0-2 ans où la proportion de mères sans emploi rémunéré est de 20 %) que l'on observe les plus faibles taux d'inactivité professionnelle des mères, principalement en raison de la politique familiale en place qui facilite et qui encourage l'activité économique des parents (Mathieu et al., 2020).

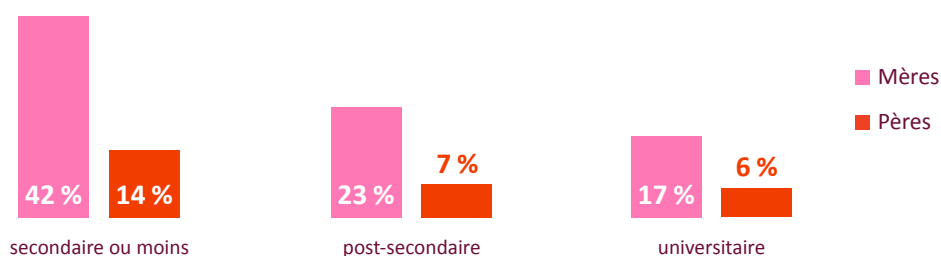
Graphique 3 : Taux d'inactivité des mères selon l'âge des enfants, Canada et provinces, 2019



Source : ECEC-Canada-2019-Comparative-tables-The long view. <https://childcarecanada.org/sites/default/files/ECEC-Canada-2019-Comparative-tables-The-long-view.pdf>

Le niveau d'éducation des mères influence aussi leur taux d'emploi puisque celles ayant un diplôme d'études secondaires ou moins ont un taux d'emploi inférieur à celles possédant un diplôme post-secondaire ou universitaire (respectivement 42 % contre 23 % et 17 %) (Statistique Canada, 2022) (graphique 4). Quel que soit le niveau de scolarité atteint par les pères, ces derniers ont pour leur part toujours un taux d'inactivité inférieur à celui des mères (14 % des pères inactifs ont un diplôme d'études secondaires ou moins, 7 % un diplôme d'études postsecondaires et 6 % universitaires).

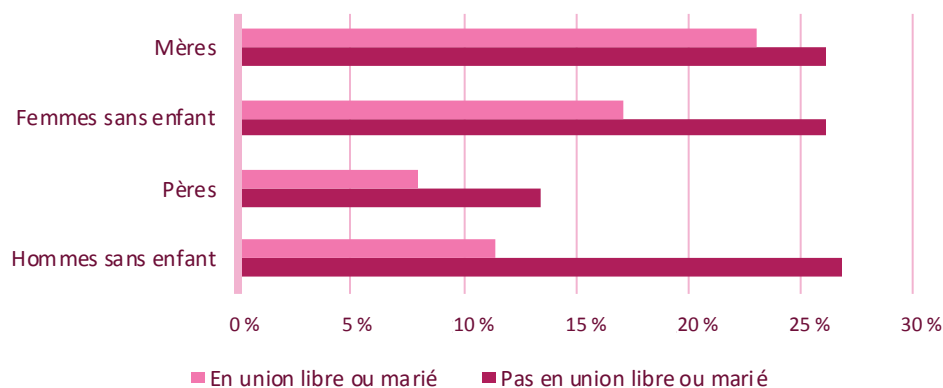
Graphique 4 : Taux d'inactivité des femmes et des hommes, âgés entre 20 et 49 ans, selon le niveau d'études, Canada, 2021



Source : Source : Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00012-fra.htm>

Les Canadiennes ne vivant pas en couple affichent également un taux d'inactivité plus élevé que celles en couple (26 % des mères ne vivant pas en couple contre 23 % vivant en couple, et 26 % des femmes sans enfant hors couple contre 17 % des femmes en couple), probablement parce que les mères en situation de monoparentalité ont plus de difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec des responsabilités professionnelles, et parce que les femmes sans enfant sont proportionnellement plus jeunes que les mères et plus souvent en formation (graphique 5). Les taux d'inactivité professionnelles des femmes sont par ailleurs toujours supérieurs à ceux des pères (en couple ou non) et des hommes sans enfant en couple.

Graphique 5 : Taux d'inactivité des femmes et des hommes avec ou sans enfant, âgés entre 20 et 49 ans, selon le statut conjugal, Canada, 2021



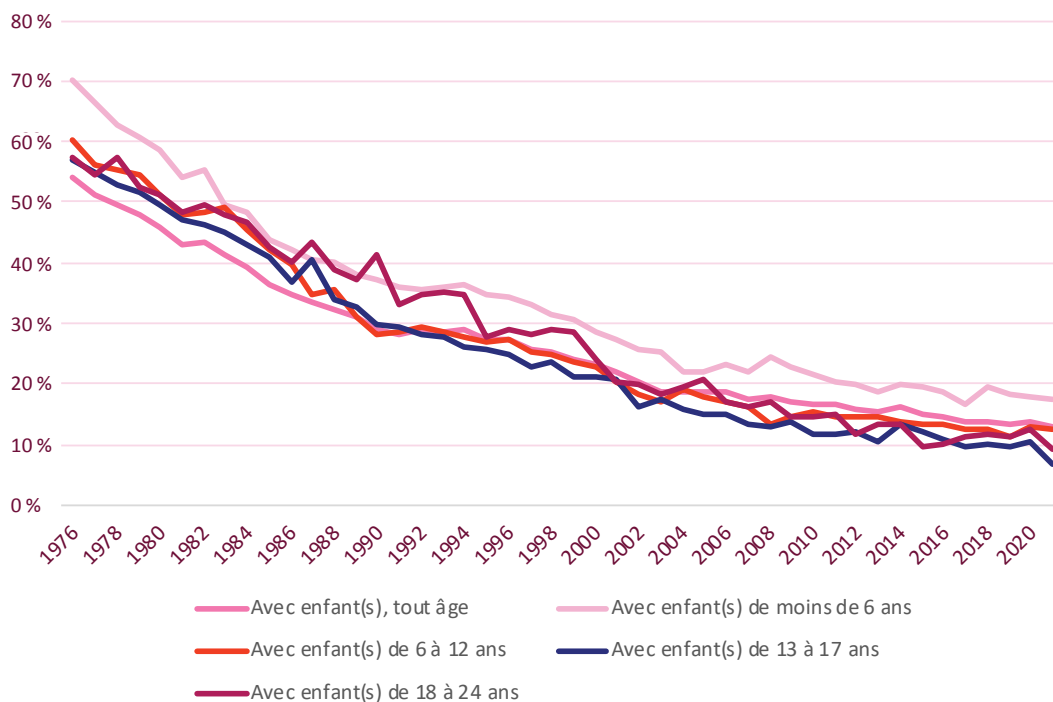
Source : Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00012-fra.htm>

Enfin, environ une mère noire sur quatre (24,1 %) âgées de 25-54 ans ayant un enfant de moins de 6 ans sont inactives sur le marché du travail contre un peu moins d'une mère blanche sur cinq (18,9 %) (n'appartenant pas à une minorité visible²) (Statistique Canada, 2021). L'écart entre ces taux d'inactivité s'amenuise cependant avec l'élévation de l'âge du plus jeune enfant, atteignant respectivement 13 % et 12 % pour les mères noires et blanches dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 17 ans.

Les Québécoises mères au foyer

Au Québec, le taux d'inactivité professionnelle des mères de 25-54 ans a baissé également régulièrement depuis 1976 (graphique 6). En 2021, ce taux atteint 13,1 % (Statistique Canada, 2022). Il varie toutefois selon l'âge des enfants : il est de 17,6 % pour les mères avec un ou des enfants de moins de 6 ans, 12,5 % avec enfant(s) de 6 à 12 ans et 6,7 % avec enfant(s) de 13 à 17 ans.

Graphique 6 : Taux d'inactivité des mères de 25-54 ans selon l'âge des enfants, Québec, 1976 à 2021



Source : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

A partir des données du recensement de 2016 (dernière année disponible à la date de rédaction du présent rapport), on observe par ailleurs que plus les enfants d'âge préscolaire sont jeunes, plus grande est la proportion de mères au foyer (tableau 1). Ainsi, la proportion de mères au foyer est de 29,4 % lorsque le plus jeune enfant à moins d'un an, 21,5 % lorsqu'il a 1 an, 20,1 % lorsqu'il a 2 ans ; 18,5 % lorsqu'il a 3 ans et 17,6 % lorsqu'il a 4 ans. La proportion de pères au foyer est pour sa part relativement constante et faible, elle oscille entre 6 et 7 % selon l'âge de l'enfant.

2. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (Statistique Canada, 2021).

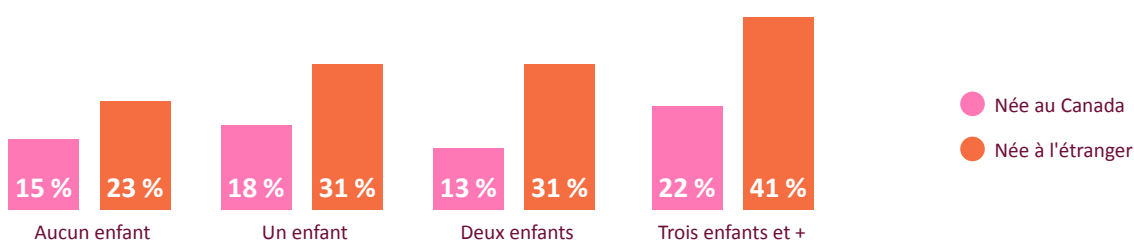
Tableau 1 : Proportion de mères et de pères inactifs sur le marché du travail au cours de la semaine de référence d'enfant(s) d'âge préscolaire, selon l'âge du plus jeune enfant de la famille, Québec, 2016

Ayant un enfant de moins de 5 ans						
	Total	moins d'un an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
Mères inactives	22,1 %	29,4 %	21,5 %	20,1 %	18,5 %	17,6 %
Pères inactifs	6,3 %	7,2 %	5,9 %	6,2 %	5,9 %	6,1 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données du tableau C9 de la commande spéciale CO-2010.

Les mères immigrantes sont généralement plus nombreuses à ne pas exercer un emploi rémunéré comparativement aux mères nées au Canada (ISQ, 2021). Ainsi, en 2016, les taux d'inactivité professionnelle des immigrantes de 25-54 ans sont de 30,9 % pour les mères d'un enfant (contre 17,6 % des mères nées au Canada), de 30,8 % pour les mères de deux enfants (contre 13,5 %) et de 41 % pour celles d'au moins trois enfants (contre 21,9 %) (graphique 7). Cet écart s'explique principalement en raison de difficultés accrues pour les immigrantes, et plus encore pour les mères de jeunes enfants, à s'insérer sur le marché de l'emploi.

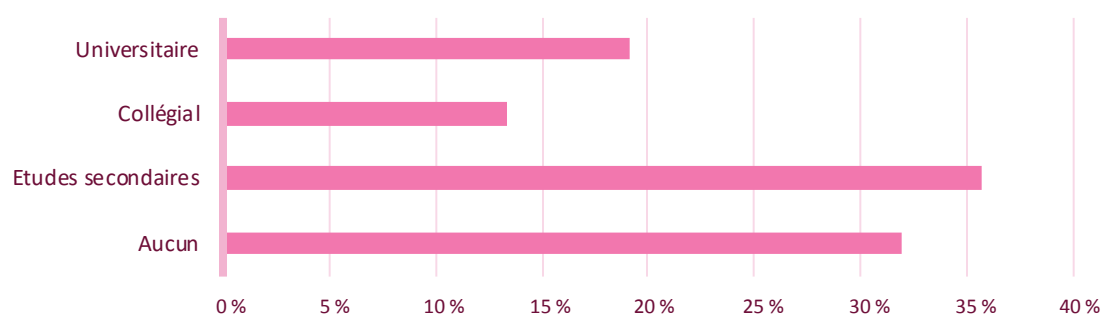
Graphique 7 : Taux d'inactivité des mères de 25-54 ans selon leur statut d'immigration et le nombre d'enfants, Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (2021) « Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes? », Marché du travail et rémunération, [En ligne], no 27, mai, p. 1-26.

Concernant le profil d'éducation des mères au foyer, en 2016 au Québec, la plupart de ces mères avaient au plus un diplôme d'études secondaires. Plus précisément, 31,9 % de ces mères étaient sans diplôme, 13,3 % avaient un diplôme collégial, 35,6 % un diplôme d'études secondaires et 19,2 % un diplôme universitaire (graphique 8).

Graphique 8 : Taux d'inactivité des mères selon le niveau d'études, Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir du tableau E1 de la commande spéciale CO-1972.

Diverses enquêtes québécoises fournissent par ailleurs des informations sur les familles dans lesquelles la mère est à la maison. D'abord, *l'Enquête québécoise de 2015 sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans* (EQEPE) montre que le nombre d'enfants augmente la probabilité d'avoir un parent à la maison. Ainsi, la part des familles dont un parent au moins est inactif professionnellement est de 7,6 % avec la présence d'un enfant, de 8,6 % avec deux enfants et de 18 % avec au moins trois enfants. Ces proportions s'élèvent en outre avec la prise en compte du nombre d'enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) dans le foyer puisqu'elles atteignent 9,1 % pour un enfant, 11,8 % pour deux enfants et 27,3 % pour 3 enfants (Lavoie et Fontaine, 2016, p. 77).

Le statut marital semble aussi jouer un rôle sur les taux d'inactivité puisque les couples où la femme est au foyer sont plus fréquemment mariés que cohabitants (union de fait ou union civile) (17 % c. 11 %, en 2011) (Francoeur, 2017, p. 7). Cette observation laisse ainsi à penser que les mères au foyer en couple marié s'inscrivent plus souvent dans des schémas du partage des responsabilités familiales et professionnelles relativement traditionnels, d'autant qu'au Québec, la proportion de couples biactifs est relativement élevée, comparativement aux autres provinces canadiennes, et que celle de couples mariés est relativement faible (Statistique Canada, 2018). Selon l'EQEPE, les mères sont plus nombreuses que les pères à déclarer ne pas travailler à l'extérieur du foyer pour s'occuper des enfants par *choix* (11 % c. 0,8 %) (hors congés de maternité ou parentaux) (Lavoie et Fontaine, 2016, p.76). C'est le cas également des parents au foyer sans diplôme (14 % comparativement à 6 % de parents ayant un diplôme d'études secondaires ; 7 % collégiales et 4 % universitaires). Les parents en situation de monoparentalité (dont 81 % ont pour cheffe de famille une femme) apparaissent en revanche proportionnellement moins nombreux à être à la maison par *choix* (6 % c. 11 % des parents dans des familles « intactes ») (*Ibid.*, p.77). Enfin, les familles dont l'un des deux parents n'occupe pas un emploi (volontairement ou pas), sont plus à risque d'éprouver des difficultés financières. Un quart des familles (26,9 %) avec un seul parent en emploi et 49,3 % des familles dont les deux parents sont inactifs considèrent que leurs revenus sont insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille au Québec (*Ibid.*, p. 88).

En définitive, quelles que soient les enquêtes, toutes montrent que les femmes sont toujours celles qui s'arrêtent le plus souvent de travailler pour s'occuper des enfants et laissent aussi à voir la persistance dans le temps d'une division sexuée des responsabilités familiales et professionnelles au Québec (Charton et Zhu, 2017).

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES AU FOYER

Les divers régimes de protection sociale proposés au Québec sont réservés, légalement, aux personnes en emploi salarié. Il existe néanmoins un certain nombre de programmes qui visent à soutenir les parents dans leurs obligations familiales et dans la charge financière associée à la présence d'enfants (Rose, 2010; Gouvernement du Québec, s.d.b.). Pour bénéficier de ces prestations, les personnes doivent remplir certaines conditions et effectuer parfois un certain nombre de démarches.

Prestations lors d'une grossesse ou d'une naissance pour un enfant né au Québec

Les prestations de maternité ne sont offertes qu'à la personne qui s'absente du travail parce qu'elle est enceinte ou a récemment donné naissance.

Ainsi, les femmes au foyer ou n'ayant pas accumulé un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence ne peuvent se prévaloir des prestations de maternité, en particulier du Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) notamment **dénonce l'exclusion du RQAP des mères qui ne remplissent pas les critères d'admissibilité**, en relevant que le rôle parental est tout aussi essentiel pour l'enfant dont le parent a participé au régime que pour celui qui n'a pas pu le faire.

Pour l'Afeas, le manque de reconnaissance économique et sociale du travail invisible effectué par les femmes au sein des familles, en particulier par les mères au foyer, fait que ces « travailleuses au foyer » n'ont « pas accès aux mesures sociales rattachées au travail rémunéré » (Thériault, 2019). Cette non reconnaissance du travail reproductif des mères non admissibles au RQAP contribue aussi selon l'Afeas au maintien d'un fossé économique persistant entre les parents, les mères et les pères. Même si les femmes consacrent en effet de plus en plus de temps au travail rémunéré, elles demeurent aussi toujours celles assumant la plus grande part des responsabilités familiales et à quitter le plus souvent (comparativement aux pères) leur emploi pour assurer les charges parentales et le bien-être des familles.

Ce retrait – temporaire ou définitif – contribue à les appauvrir, à ralentir leur progression de carrière et aussi à hypothéquer leur retraite. L'Afeas propose ainsi un certain nombre de recommandations liées au RQAP (cf. plus loin dans la partie sur les Recommandations).

Allocation famille (voir annexes page 205)

SE RETIRER DU MARCHÉ DE L'EMPLOI POUR ÊTRE MÈRE AU FOYER : ENTRE CHOIX ET NON CHOIX

Se retirer d'un emploi rémunéré pour assumer des charges familiales peut être un choix ou bien vécu comme la meilleure solution pour la famille et pour pouvoir assumer les contraintes familiales (Thériault et Cyr, 1996 ; Bean et *al.*, 2015 ; Coombe et *al.*, 2019).

Valoriser son « pouvoir-être » en tant que mère au foyer ou salariée : un enjeu culturel ?

Selon certains auteurs (Ridgeway et Correll, 2004 ; Briard, 2017), certaines femmes verraient dans la maternité et dans les charges familiales voire domestiques qu'elles assumeraient prioritairement, une manière de valoriser et faire reconnaître leur « pouvoir-être ». Ces femmes qui expriment fréquemment avoir peu d'ambition professionnelle personnelle, ont souvent un niveau d'études élémentaires et, avant d'avoir des enfants exerçaient un emploi précaire.



Moi, je suis maman à la maison, mais ça a toujours été un but à atteindre pour moi même avant de rencontrer mon mari. Puis, mon mari, je l'ai rencontré jeune, je l'ai rencontré au secondaire, puis déjà, au secondaire, on discutait de ce sujet-là, puis on avait décidé que si on allait se marier, j'allais être à la maison (...). Après mes études secondaires, ma mère voulait vivement m'encourager à faire des études collégiales, puis pour moi, ça n'avait pas d'intérêt. Je voulais me marier jeune, je connaissais déjà l'homme qui devait être mon mari. Puis, j'avais aucun intérêt dans ça.

Carolann, mère au foyer, 5 enfants
(entretien post-webinaire, 28 sept. 2023)

L'importance du rapport au travail et de l'appartenance culturelle apparaît aussi un élément important dans la décision de se retirer d'un emploi rémunéré pour s'occuper des enfants (Dillaway et Paré, 2008; Hamilton, 2020; Schmidt et al., 2022). Curenton et al. (2018) ont observé par exemple en contexte étasunien que les mères afro-américaines mariées appartenant à la classe moyenne ont moins tendance à quitter le marché du travail après la naissance d'un enfant que les mères blanches de mêmes conditions familiale et économique. Cette différence s'expliquerait, selon les autrices, par le fait qu'historiquement les mères afro-américaines ont dû conjuguer maternité et travail, notamment durant la période esclavagiste, et qu'elles ont ensuite participé dans une plus grande proportion à la force de travail salarial. Les mères blanches des classes moyennes seraient pour leur part davantage confinées culturellement à la sphère domestique, privée, façonnant et privilégiant ainsi aussi un modèle traditionnel de la maternité intensive. Curenton et al. soulignaient aussi que les femmes afro-américaines de la classe moyenne adoptaient dans une plus grande mesure le modèle « d'intégration travail-famille » (« work-family integration »), en percevant les rôles de mère et de travailleuse d'une manière complémentaire plutôt que dichotomique, comme c'est plus souvent le cas chez les femmes blanches.

Mère au foyer pour prendre soin de ses proches

Certaines mères « choisissent » de se retirer du marché de l'emploi pour s'occuper de leur enfant, en raison de l'absence d'une place en service de garde ou parce que leur enfant présente des problèmes de santé majeurs ou des difficultés scolaires importantes, requérant une attention et des soins difficilement externalisables voire non facilement disponibles (Crowley, 2014; Boye, 2019). Pour certaines mères, cette prise en charge de l'enfant peut aussi se combiner à des soins à prodiguer à d'autres membres de la famille (parents, beaux-parents âgés, autres personnes dépendantes) (Duberley et al., 2014; Masefield et al., 2020).



LES DÉFIS DES MÈRES AU FOYER

Si le retrait du marché de l'emploi peut *a priori* aider à mieux gérer des charges familiales, il compte aussi son lot de défis (Cranney et Miles, 2016). Quatre défis ont plus particulièrement été relevés, soit des défis d'ordre professionnel, économique, de santé physique et mentale et d'inégalités de genre.

Des défis professionnels

Un désinvestissement de la vie professionnelle des mères au foyer : entre perception des employeurs et enjeux identitaires

En raison de l'accroissement des charges familiales au moment de la naissance des enfants, les femmes ont généralement tendance à consacrer plus de temps à la vie familiale que les hommes, incluant le soin aux enfants et la gestion des tâches domestiques. Cet investissement familial se fait souvent au détriment de leur carrière professionnelle, et conduit des femmes à se retirer du marché de l'emploi. Ce « risque » accru des femmes de se retirer d'un emploi pour prioriser leur famille conduit ainsi parfois les employeurs à de la méfiance à l'égard de l'implication des femmes dans leur travail voire à juger leur implication moins grande que celle des hommes dans leur travail (Orgad, 2016 ; Fine et *al.*, 2020). Cette perception, encore souvent partagée, serait aussi, pour certains auteurs, l'une des raisons de la persistance des inégalités de salaire des femmes dès leur embauche professionnelle et de la surreprésentation des femmes dans des métiers peu qualifiés et à bas salaire (Meurs et *al.*, 2010 ; Belingheri et *al.*, 2021 ; Zajda, 2022).

Par ailleurs, certaines femmes, souvent en accord avec les normes véhiculées dans leur milieu social, priorisent un investissement dans la gestion de leur famille au détriment de leur carrière professionnelle (Cahusac et Kanji, 2013 ; Chung et Van der Lippe, 2020 ; Khateeb, 2021). Ce désinvestissement se traduirait aussi par une valorisation moindre de leurs études et un désintérêt de promotion auxquelles elles pourraient prétendre (Borgia et *al.*, 2022).

Un retrait de l'emploi en raison des difficultés à concilier les horaires de travail et les charges familiales

Plusieurs études (Damaske, 2020 ; Lefrançois et Probst, 2020 ; Buzzanell, 2021) relèvent également que de nombreuses femmes au foyer auraient voulu continuer de travailler tout en élevant leurs enfants, mais que les contraintes de conciliation, principalement quant aux horaires de travail, devenaient trop fortes. Ces femmes avaient généralement un emploi aux horaires atypiques et travaillaient dans des secteurs majoritairement féminins (distribution, nettoyage, restauration, travail en usine) (Dieu et *al.*, 2010 ; Lefrançois et *al.*, 2017). Elles étaient par ailleurs souvent peu diplômées avec des opportunités professionnelles réduites les conduisant à devoir faire « un calcul d'opportunité » quant à leur maintien sur le marché du travail. Ces femmes se retirent d'autant plus du marché de l'emploi qu'elles ne peuvent faire garder leurs enfants à des tarifs abordables, aux horaires flexibles et qu'elles n'ont pas de parents habitant proches de leur domicile (Fuller et Qian, 2022).

Des difficultés à retrouver un emploi

Lorsque les enfants sont scolarisés, certaines femmes songent parfois à retrouver un emploi. Ce retour sur le marché du travail peut être volontaire ou contraint (Ericksen et *al.*, 2008 ; Dieu et *al.*, 2011 ; Luthuli et *al.*, 2020). Le retour souhaité, volontaire, est souvent associé à l'idée d'un besoin d'épanouissement personnel et non d'un besoin financier urgent. Concernant généralement des femmes diplômées, il est fréquemment



planifié et les compétences acquises pendant la période de retrait du marché sont également valorisées. Le retour contraint, associé généralement à un besoin financier urgent, est rarement préparé. Dans ce contexte, les aspirations professionnelles, les envies, les contraintes privées des mères, mais aussi leurs compétences sont rarement prises en compte. Ces femmes se retrouvent aussi fréquemment dans des emplois extrêmement précaires et peu adaptés à leur situation, notamment au plan des horaires, de la distance entre leur domicile et leur travail, de la non-permanence de leur emploi et du niveau de rémunération.

Des études soulignent aussi les difficultés rencontrées par des mères au foyer souhaitant réintégrer le marché de l'emploi (Costantini et al., 2022). On retrouve d'abord des difficultés liées à leur *accompagnement professionnel*. Les femmes disent éprouver des difficultés à rencontrer la « bonne personne » pour les aider à avancer et à gérer au mieux leurs différentes candidatures professionnelles ou à les aider à trouver des formations. La *perception souvent négative des employeurs* à recruter des mères au foyer, en raison de l'idée d'un moins grand intérêt et investissement de ces femmes dans un travail, est aussi mis de l'avant (Odenweller et Rittenour, 2017; Neimanns, 2021). Leur *âge* est aussi avancé parmi les difficultés qu'elles rencontrent, notamment parce qu'elles se retrouvent souvent « en concurrence » professionnelle avec des personnes plus jeunes pour décrocher un travail. La *valorisation des expériences des femmes au foyer* constitue une autre difficulté observée. Le peu de mobilisation des compétences acquises durant leur période de retrait du marché du travail est aussi mentionné (Dieu et al., 2010). Les compétences le plus souvent valorisées portent sur les tâches parentales et familiales, conduisant ainsi, surtout parmi les femmes les moins diplômées, à un retour en emploi dans des métiers du *care* ou de services de proximité (garde d'enfants, nettoyage et soins aux personnes). Enfin, la difficulté à obtenir des congés durant les périodes scolaires des enfants ou leur absence de l'école quand ils sont malades dans les premiers mois suivant une reprise d'activité professionnelle est aussi parfois souligné par les mères souhaitant retrouver un emploi.

Défis économiques

Une précarité économique plus fréquente des ménages comprenant au moins un parent au foyer

Le retrait de l'emploi d'un parent comprime le niveau économique du ménage. Comme déjà mentionné plus haut, au Québec notamment, parmi les familles biparentales, le quart des familles dont l'un des parents est inactif (généralement la mère) et la moitié de celles dont les deux parents sont inactifs considèrent le revenu de leur famille comme insuffisant pour répondre aux besoins de base de leur famille (Lavoie et Fontaine, 2016).

La situation financière des ménages est aussi particulièrement précaire pour les familles monoparentales avec de jeunes enfants. Dans une étude récente réalisée auprès de parents nouvellement séparés au Québec, Charton et al. (2022) observent, par exemple, que les mères de jeunes enfants en situation de monoparentalité ne pouvant exercer un emploi en raison de conditions de travail peu compatibles avec les charges familiales et du manque de modes de garde adéquats se retrouvent dans des situations économiques particulièrement précaires. Ces difficultés économiques sont par ailleurs d'autant plus grandes que les femmes sont peu scolarisées, qu'elles exerçaient souvent avant la naissance de leur enfant un emploi peu qualifié et aux horaires atypiques et que leurs perspectives professionnelles sont limitées (Helford et al., 2012).





Des défis de santé

Le bien-être des mères au foyer dépend de diverses dimensions et facteurs socio-économiques

Les mères au foyer évoluant dans un pays ayant de bonnes protections sociales sont plus souvent satisfaites de leur vie que les mères au foyer d'un pays octroyant peu de soutien aux familles (Baslevant et Kirmanolu, 2017). De même, les mères de jeunes enfants qui déclarent avoir volontairement cessé une activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant déclarent plus fréquemment un mieux-être et une meilleure satisfaction de leur vie que les mères au foyer ayant dû cesser leur activité professionnelle pour des problèmes de conciliation famille-travail (Wyrobková et Okrajek, 2014 ; Hamplová, 2019). Enfin, les femmes assumant dans une certaine mesure un partage genré des rôles familiaux au sein de leur couple disent aussi plus fréquemment souhaiter avoir plusieurs enfants et être satisfaites de leur organisation familiale (Charton et Zhu, 2017). Ces comportements semblent rejoindre des schémas familiaux intériorisés ou une « mémoire sociale » (Kaufmann, 2004), où les hommes et les femmes désireux de fonder une famille seraient plus enclins à adopter un modèle de répartition des tâches ménagères inégalitaires, plus largement assumée par les femmes (Tettamanti et Widmer, 2020).

Des défis de genre dans le partage des charges domestiques et familiales

Plusieurs études soulignent aussi que la charge domestique et familiale est plus importante pour le parent à la maison, tout en relevant toutefois que les femmes en font toujours davantage que les hommes (Charton et Zhu, 2017 ; Chesley et Flodd, 2017 ; Pinho et Gaunt, 2021). Si les femmes sans emploi dont le partenaire a une activité professionnelle assument le plus souvent la plupart des tâches domestiques et familiales, ce n'est pas le cas cependant quand l'homme est inactif et la femme travaille à l'extérieur du foyer. L'inactivité des hommes ne semble en effet n'avoir qu'un effet limité sur leur participation au travail domestique, les femmes continuant le plus souvent à les effectuer (Couturier et Posca, 2014).

En définitive, les femmes continuent à se retirer du marché de l'emploi pour prendre en charge les besoins de leur famille, et restent les principales responsables des charges domestiques et familiales.³

.....
3. Nous remercions Sophie Mathieu pour ses commentaires sur une version précédente du chapitre.

RECOMMANDATIONS⁴

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères au foyer et à leur famille, en s'appuyant notamment sur des recommandations présentées dans les recherches et émises par l'association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas) et la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), il est important que :

Le gouvernement du Québec

OFFRE une prestation de base

pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption (Plateforme CCFTÉ, revendication 13).



MODIFIE le RQAP en Régime québécois d'assurance familiale

(RQAF) pour que toute personne qui se retire temporairement du marché du travail pour prendre soin de ses enfants ou d'un proche en perte d'autonomie (aidantes) y ait accès (proposition de l'Afeas).

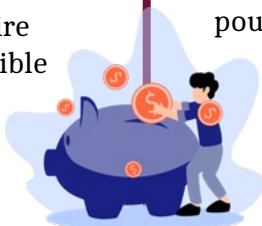


Contribue davantage à l'évolution des mentalités en matière de travail invisible,

notamment en incitant davantage les pères à s'impliquer activement dans les responsabilités familiales, pour éviter qu'ils ne délèguent leurs responsabilités sur leur conjointe qui est à la maison.



TRANSFORME les crédits d'impôts non remboursables pour les mères en crédits d'impôts remboursables, donc accessibles même si la personne a peu ou pas de revenu, pour faire ainsi reconnaître le travail invisible (recommandation de l'Afeas).



INCLUT au Régime de rentes du Québec des crédits de rente de retraite, équivalents à 60 % du salaire industriel moyen (SIM), pour la durée de la période dévouée à un jeune enfant ou à un proche en difficulté, si la personne n'a aucun revenu d'emploi (recommandation de l'Afeas).

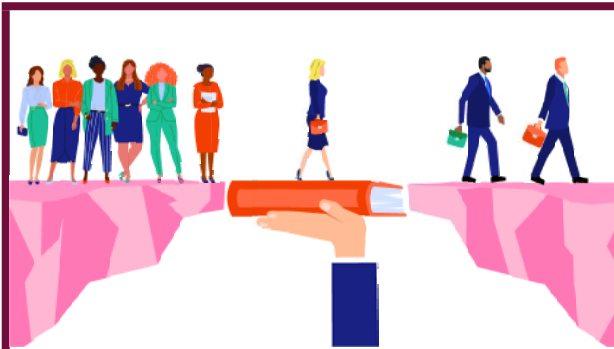
RENFORCE le système public de services de garde pour offrir aux parents des horaires élargis, et pouvant accueillir en plus grand nombre des enfants à besoin de soutien particulier.



OFFRE une aide financière d'urgence aux parents ne trouvant pas de place en service de garde jusqu'à ce que leur enfant ait 18 mois pour lutter contre l'appauvrissement des familles (recommandation du mouvement « Ma place au travail »).

4. Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

Le gouvernement du Québec (suite)



METTE EN PLACE des formations offertes en priorité aux personnes s'étant retirées du marché de l'emploi pour s'occuper de proches (enfants ou autres) pour les former aux nouvelles techniques ou technologies liées à leur formation et les aider à trouver un emploi.

METTE EN PLACE des mesures pour lutter contre l'exclusion du milieu professionnel, notamment en encourageant financièrement les entreprises (via des crédits d'impôts ou autres) à recruter des personnes s'étant retirées du marché de l'emploi pour s'occuper de proches (enfants ou autres).

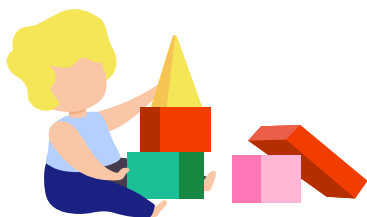


Les employeurs



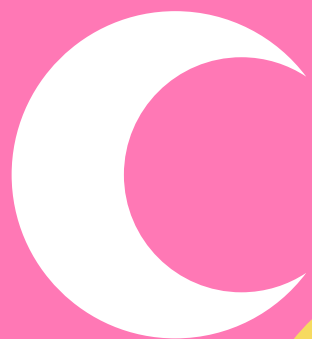
AMÉLIORENT les conditions de travail des femmes (et principalement l'atteinte de l'équité salariale) pour diminuer les risques de retrait involontaire du marché de l'emploi.

OFFRENT des services de garde en interne ou en partenariat.





Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres-au-foyer.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>



Capsule vidéo

<https://youtu.be/A6z3ql7sQEg>



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/bd_meres-au-foyer.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_meres-au-foyer.pdf

LES MÈRES AU FOYER

DÉFINITION

Les mères au foyer (à la maison) vivent dans un ménage comprenant au moins un enfant et n'exercent pas d'activité professionnelle rémunérée. Elles sont inactives sur le marché de l'emploi, autrement dit, elles ne sont ni en congé de maternité, ni en congé parental, ne sont pas à la recherche d'un emploi, ne fréquentent pas un établissement d'enseignement et ne souffrent pas d'une incapacité permanente (invalidité) ne leur permettant pas d'exercer un emploi.

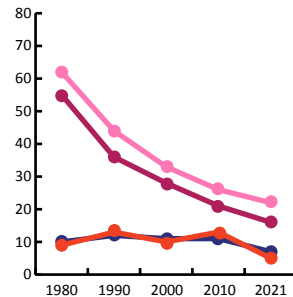
PORTRAIT STATISTIQUE

Familles avec un ou deux soutiens financiers, Canada et Québec, 2020¹

	Québec	Canada
Familles comptant un couple avec mère au foyer	10	13
Familles comptant un couple avec père au foyer	4	6
Familles comptant un couple biactif	65	62
Familles monoparentales	21	19

Personnes de 25-54 ans en inactivité professionnelle selon l'âge des enfants, 2021, Québec²

	Femmes		Hommes	
	- de 6 ans	6-12 ans	- de 6 ans	6-12 ans
1980	62	55	9	10
1990	44	36	13	12
2000	33	28	10	11
2010	26	21	13	11
2021	22	16	5	7



Personnes de 25-54 ans en inactivité professionnelle selon la présence et l'âge des enfants, 2021, Québec²

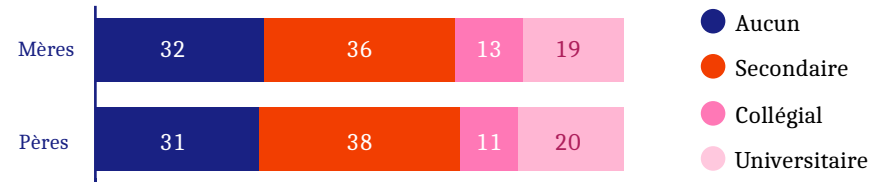
	Femmes	Hommes
	Sans enfant	13
Avec enfant(s) de moins de 6 ans	22	5
Avec enfant(s) de 6 à 12 ans	16	7
Avec enfant(s) de 13 à 17 ans	9	6
Avec enfant(s) de 18 à 24 ans	9	5

Proportion des mères et des pères inactifs sur le marché de l'emploi selon l'âge du plus jeune enfant de la famille, Québec, 2016 (%)³

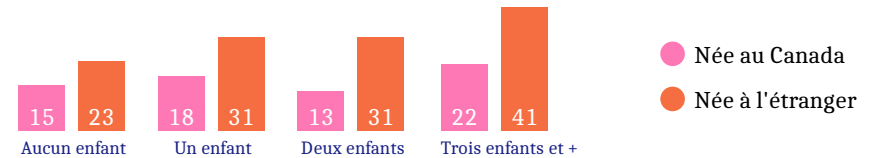
Le taux d'inactivité professionnelle des mères est toujours largement supérieur à celui des pères. Une division sexuée des responsabilités familiales et professionnelles persiste.



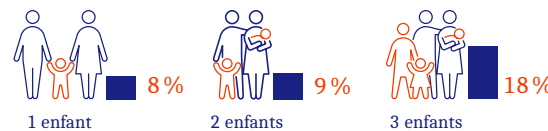
Parents inactifs selon le plus haut diplôme obtenu, Québec, 2016 (%)⁴



Proportion de femmes inactives âgées de 25-54 ans nées à l'étranger et au Canada selon le nombre d'enfant présent dans le ménage, Québec, 2016 (%)⁵



Pourcentage des familles avec au moins un enfant d'âge préscolaire (0-5 ans) dont au moins un des parents est inactif.⁶



La proportion de familles ayant au moins un parent inactif augmente avec le nombre d'enfant dont un au moins est d'âge préscolaire.

27% des familles biparentales avec un parent inactif sur le marché de l'emploi (généralement la mère) et **49% de celles avec les deux parents inactifs** déclarent que le revenu de leur ménage est insuffisant pour répondre aux besoins de base de leur famille.

11% des mères d'au moins un enfant d'âge préscolaire (0-5 ans), inactives sur le marché de l'emploi, déclarent être à la maison par choix (contre 1% des pères).

Sources : 1. Statistique Canada (SC), Tableau 11-10-0028-01 Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants. 2. ISQ, Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, 1976-2021, Québec, Ontario, Canada 3. SC, Recensement du Canada de 2016, Tableau C9 de la commande spéciale CO-2010. 4. SC, Recensement du Canada de 2016, Tableaux R11 et C12_2016 des commandes spéciales CO-1987 et CO-2010. 5. SC, Recensement de 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (2021). Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes. 6. Lavoie, A. et C. Fontaine (2016).

ORGANISATION FAMILIALE ET INACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Ne pas avoir accès au marché de l'emploi ou s'en retirer à la naissance d'un enfant

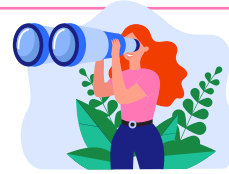
Au Québec, le congé parental permet à certains parents de se retirer temporairement du marché du travail à la naissance d'un enfant, mais tous les parents ne peuvent pas en bénéficier. Certains (généralement les mères) sont ainsi considérés comme étant «au foyer» dès la naissance de leur enfant, tandis que d'autres le deviennent après le congé parental.

Être mère au foyer n'est pas toujours un choix. Cette situation peut cacher des difficultés à trouver un emploi (par exemple pour des immigrantes), résulter d'un licenciement, d'un contrat non renouvelé ou encore de l'impossibilité à trouver une place en garderie, notamment lorsque son enfant a des besoins en soutien particuliers ou que son emploi a des horaires atypiques et permet pas une conciliation avec les obligations familiales.

LES DÉFIS des mères au foyer

Des défis PROFESSIONNELS

Un désinvestissement professionnel : entre perception des employeurs et enjeux identitaires



Certains employeurs expriment de la méfiance à embaucher des femmes, justifiant qu'elles priorisent leurs responsabilités familiales aux dépens de celles de leur travail. Ils estiment même que leur implication ne peut qu'être inférieure à celle des hommes. Cette perception expliquerait pour certains la persistance des inégalités de salaire des femmes dès leur embauche professionnelle, et aussi leur surreprésentation dans des emplois précaires et à bas salaire.

Suivant des normes véhiculées dans leur milieu social, certaines femmes expriment aussi parfois leur souhait de s'investir prioritairement auprès de leur famille. Ce souhait peut parfois se traduire par une moins grande valorisation de leurs études, et par le fait de ne pas se saisir des promotions auxquelles elles pourraient prétendre. Ces femmes privilégieraient ainsi la formation d'une famille avec plusieurs enfants plutôt qu'une vie professionnelle aux perspectives jugées insuffisantes.

Un retrait de l'emploi en raison des difficultés à concilier les horaires de travail et les charges familiales

Les contraintes de conciliation famille-travail, liées principalement aux horaires de travail, conduisent aussi des mères, en particulier celles en emploi précaire et aux horaires atypiques, à devoir se retirer du marché du travail.

Des difficultés à retrouver un emploi

Le retour sur le marché du travail après une période d'inactivité professionnelle peut être volontaire ou contraint. Quand il est volontaire, il est souvent associé à l'idée d'un besoin d'épanouissement personnel en dehors du foyer et non d'un besoin financier urgent, contrairement au retour contraint. Parmi les difficultés à retrouver un emploi, les études soulignent celles liées à l'absence d'un accompagnement professionnel personnalisé et de qualité, à la perception souvent négative des employeurs à recruter des mères au foyer, à l'âge des femmes, à l'absence de valorisation des expériences vécues en tant que mères au foyer, et au fait que la période d'inactivité sur le marché du travail enlève le droit dans les premiers mois de reprise d'activité professionnelle à certains congés (scolaires, garde d'enfant malade, etc.).

Des défis ÉCONOMIQUES

Le retrait de l'emploi comprime le niveau économique des ménages



La situation financière est particulièrement précaire pour les familles biparentales à faible revenu. Elle l'est aussi pour les familles monoparentales, composées généralement par des mères, qui ne peuvent exercer un emploi en raison de conditions de travail peu compatibles avec leurs charges familiales. Ces difficultés économiques sont d'autant plus grandes que les mères sont peu scolarisées, qu'elles exerçaient avant la naissance de leur enfant un emploi aux horaires atypiques, peu qualifié, et que leurs perspectives professionnelles sont limitées.

Des défis de SANTÉ

Les mères qui déclarent avoir dû cesser leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant déclarent moins souvent être satisfaites de leur vie familiale que les mères ayant fait le choix de rester à la maison. L'insatisfaction familiale



les plonger dans des états de mal-être et de désarroi profond et inhiber leur énergie et leur motivation à chercher un travail.

La charge mentale liée aux responsabilités familiales, domestiques et parfois aux difficultés économiques du ménage occasionne également une grande fatigue physique et émotionnelle pouvant atteindre leur bien-être.

Des défis de GENRE

Les femmes inactives sur le marché de l'emploi en couple avec un partenaire travaillant à temps complet ont tendance à prendre en charge la plupart des tâches familiales et domestiques. A contrario, quand le père est inactif et la mère travaille à l'extérieur du foyer, cette inactivité professionnelle des hommes ne conduit pas à un rééquilibrage des charges familiales et domestiques. Ce constat souligne la persistance des tâches genrées au sein du ménage.



Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs, Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020) Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, Partenaire : Réseau pour un Québec Famille - <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>

BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé
le 28 septembre 2022

La question du partage équitable des responsabilités familiales dans les configurations où les **mères sont au foyer**, travailleuses autonomes ou aux horaires atypiques est encore peu discutée. Les rares recherches sur le sujet témoignent surtout de l'invisibilité de ces femmes et de la méconnaissance de leurs réalités et aspirations familiales et professionnelles.

- Comment des **mères actuellement au foyer**, travailleuses autonomes ou aux horaires atypiques **imaginaient-elles leur vie de famille et professionnelle** ?
- **Quels défis** ont-elles rencontré ?
- Mais aussi, **quelles mesures conviendrait-il de mettre en place** pour aider les femmes et mères à un meilleur partage des responsabilités familiales au sein de leur couple ?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 4

Épisode 4 . Mères au foyer, travailleuses autonomes et aux horaires atypiques...

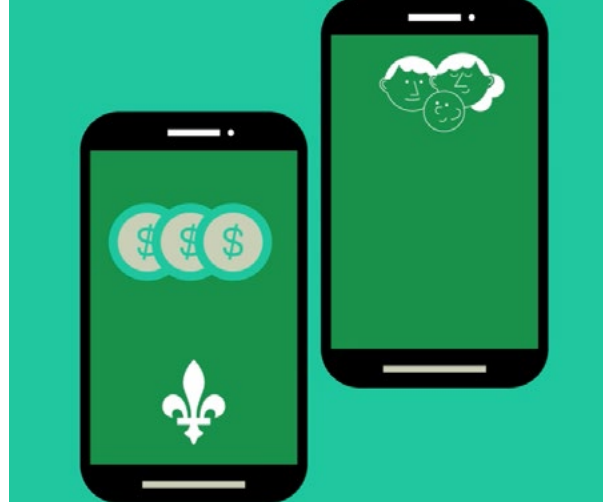


00 : 00 | 01:29:10

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères au foyer** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



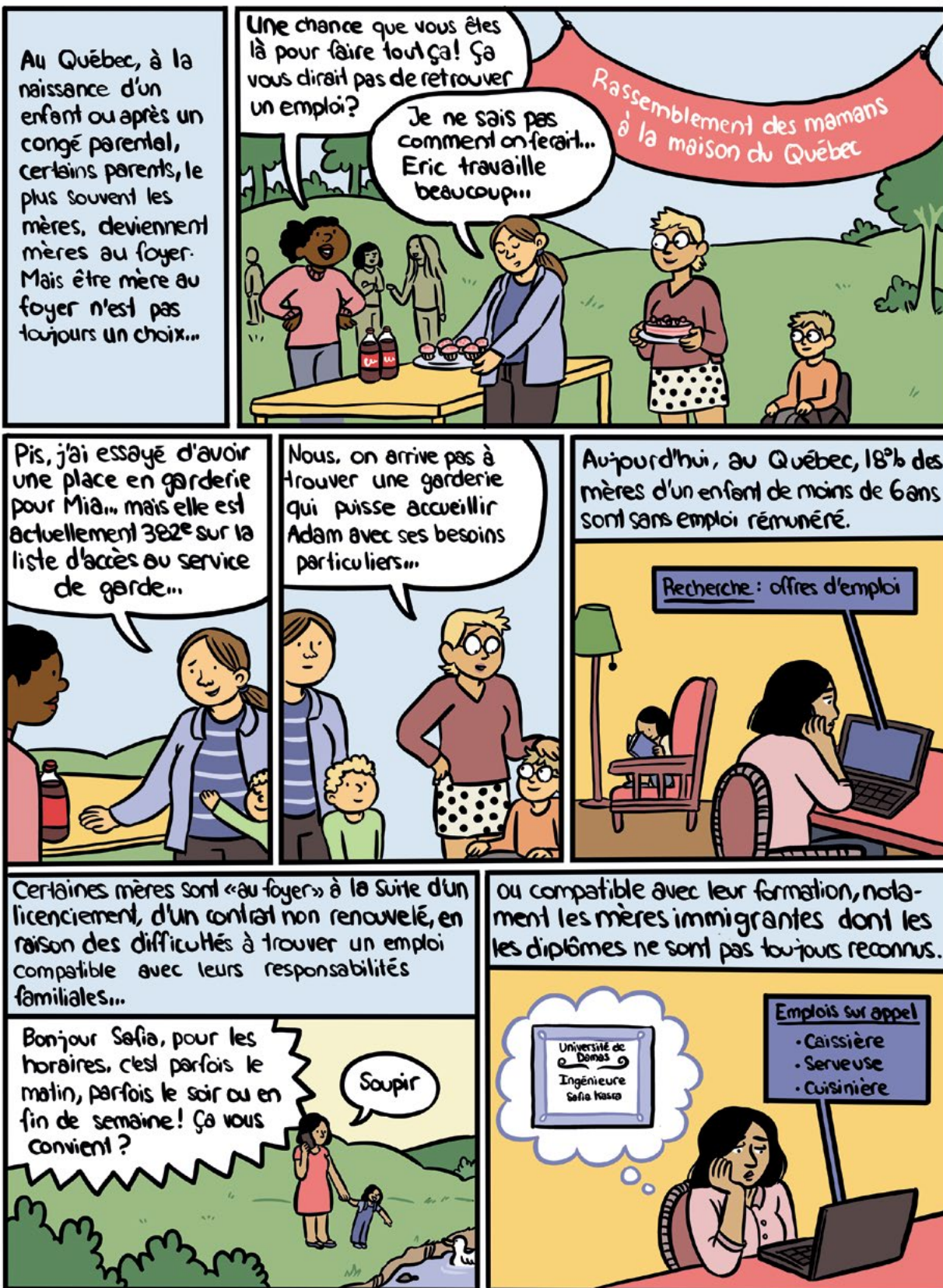
Pour voir la capsule animée ▼

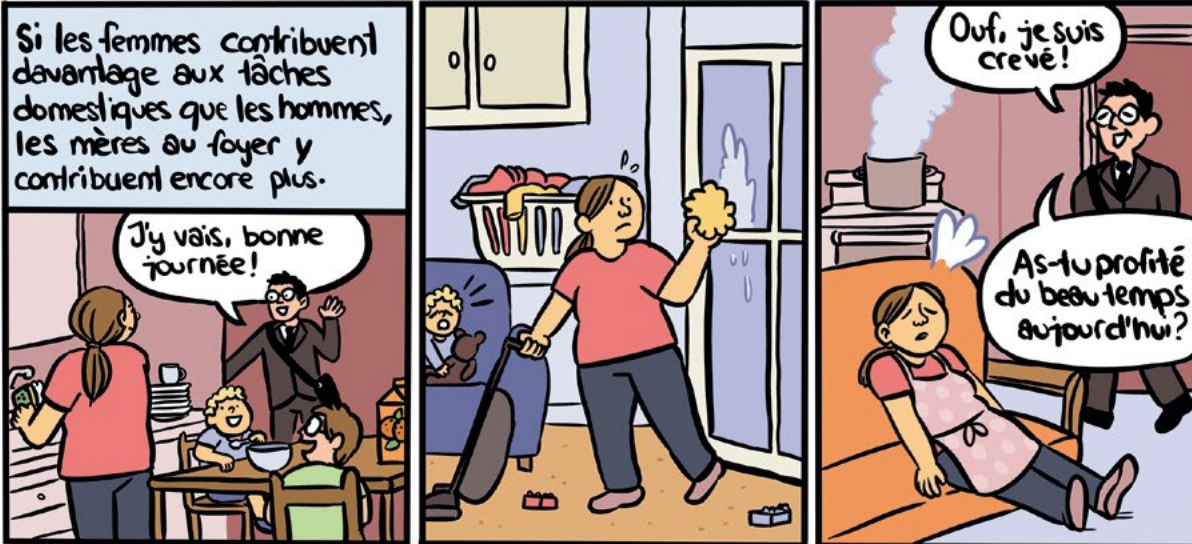
CAPSULE VIDÉO

<https://youtu.be/A6z3ql7sQEg>



Les défis des mères au foyer





Si les femmes contribuent davantage aux tâches domestiques que les hommes, les mères au foyer y contribuent encore plus.

Quand un parent doit rester à la maison pour s'occuper des enfants, c'est souvent la mère, car son salaire est généralement plus faible que celui de son conjoint...



Mais ne pas avoir un emploi rémunéré peut aussi avoir des conséquences financières importantes pour les mères au foyer et leur famille...

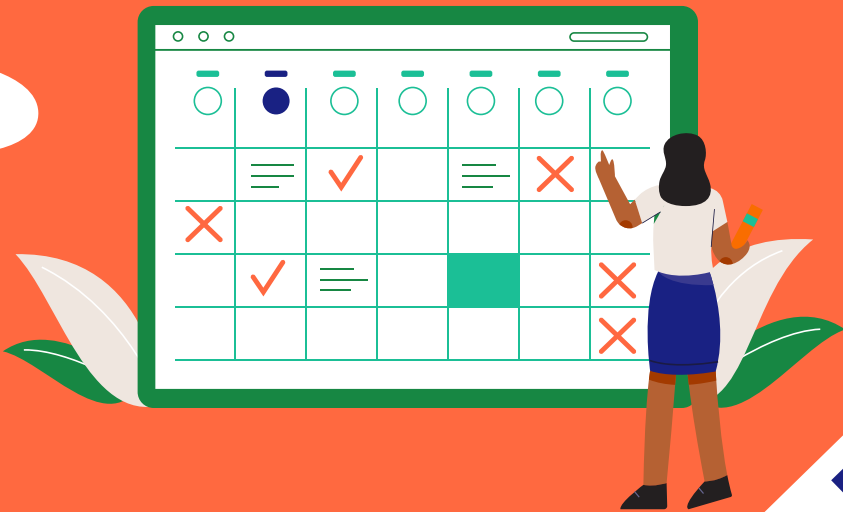
Pour une meilleure qualité de vie des familles, il faut qu'être parent au foyer soit un choix.

Pour cela, il faut que le gouvernement du Québec assure l'équité salariale pour que les mères ne soient pas obligées de se retirer du marché de l'emploi en raison de leur plus faible revenu, et que chaque enfant ait une place en garderie, incluant les enfants à besoin de soutien particulier et ceux dont les parents ont des horaires atypiques. Il faut aussi que le parent au foyer obtienne du soutien quand il souhaite un retour en emploi.



Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique: Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire: Réseau pour un Québec Famille

Les mères en emploi salarié aux horaires atypiques



Les mères en emploi salarié aux horaires atypiques

Les défis auxquels les mères salariées aux horaires atypiques sont confrontées sont nombreux. Pour mieux les saisir et proposer quelques recommandations pour améliorer la conciliation famille et travail, il convient de préciser ce qu'est un horaire de travail atypique, de cerner statistiquement les réalités professionnelle et familiale associées, d'identifier les mesures de protection sociale et familiale ainsi que les raisons qui conduisent certaines mères à exercer un emploi salarié aux horaires atypiques.

QUI SONT CES MÈRES TRAVILLEUSES SALARIÉES AUX HORAIRES ATYPIQUES AU QUÉBEC ?

Travailleuses salariées aux horaires atypiques : De qui parle-t-on ?

Sans être tout à fait consensuelles, les diverses définitions d'un emploi aux horaires salariés atypiques se rejoignent assez largement. En règle générale, les horaires de travail atypiques se définissent par les différences avec les horaires « typiques », « norma[ux] » (Bourhis et Wils, 2001 ; Boivin, 2012), « usuels » (Lavoie, 2016) ou « standards » (Lesnard, 2006) de travail, soit un travail qui a lieu du lundi au vendredi, entre 9h et 17h, pour un nombre d'heures hebdomadaires habituel de travail entre 35h et 40h. Des exceptions existent toutefois selon les secteurs d'activité et les types d'emploi.

Les horaires de travail salarié atypiques s'effectuent **en soirée**, de **NUIT**, en **fin de semaine**, se produisent dans le cadre d'un **travail posté** (appelé aussi travail en équipes, travail en rotation ou par système de « pause », comme des organisations jour/nuite, matin/après-midi/nuite, ou selon d'autres formules plus intensives, soit associées généralement à des organisations et modes de production en continu). Ils s'observent aussi dans des emplois comprenant des **semaines irrégulières**, du **travail sur appel** (avec généralement très peu d'heures, aucun horaire fixe prévisible, ni nombre d'heures de travail déterminé), et des **emplois contractuels** (travail précisé dans des conditions particulières pour une période de temps déterminée), à **temps variable, morcelé** ou **partiel** (soit comptabilisant en fonction de son secteur d'activité moins de 30h ou moins de 35h par semaine en tant qu'emploi principal (Gouvernement du Québec, 2022a).

Les horaires de travail atypiques s'observent souvent dans le cadre d'**emplois à statut « atypique »**⁵, tels que les travailleuses autonomes ou indépendantes (cf. chapitre des mères travailleuses autonomes), saisonnières⁶, temporaires liés à une agence de placement⁷, à temps partiel et en cumul d'emploi, sans nécessaire exclusivité de ces formes d'emploi. Catégories auxquelles s'ajoute aussi le « travail invisible », englobant entre autres le travail au noir, le travail des aides familiales, etc. (Noiseux, 2012 ; Devetter et *al.*, 2021).

Le travail aux horaires atypiques est très répandu dans les industries primaires, l'hébergement et la restauration, la gestion d'entreprises et les services administratifs, les autres services, ainsi que le commerce. Il est aussi fortement présent dans les secteurs de la construction, de l'information, de la culture et des loisirs⁸ (De Heusch et *al.*, 2011 ; Aubert-Tarby et Aubouin, 2019), de l'enseignement, des soins de santé et d'assistance sociale et des services professionnels, scientifiques et techniques (Grimaud, 2020 ; Hély, 2022).

Parmi les familles professionnelles qui regroupent les plus gros effectifs de salariés soumis aux horaires atypiques, on trouve notamment (Bustreel et Pernod-Lematte, 2019) :

- des métiers caractérisés par une forte présence féminine, soit : les infirmières, les sage-femmes, les aides-soignantes, les vendeuses, les caissières (des emplois impliquant généralement des horaires qui varient en fonction des heures d'achalandage), les agentes d'entretien, les aides à domicile et les aides ménagères ;
- des métiers où la présence masculine domine, soit les militaires, les policiers, les pompiers, les agents de gardiennage⁹, les conducteurs de véhicules, les cuisiniers, les bouchers, les charcutiers et les boulangers.

5. Comparativement à des emplois à statut « typique » qui sont décrits par une relation d'emploi entre un employeur ou une employeuse et un ou une employé.e qui est à la fois à temps plein et permanente Bureau international du travail, 2016).

6. « Le caractère saisonnier d'un emploi signifie que le niveau d'embauche varie selon les saisons. Les tâches en emploi saisonnier sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons » (Gouvernement du Québec, 2018, p.10).

7. Les agences de placement (ou agence de location de personnel) « fournissent à des entreprises clientes la main-d'œuvre dont elles ont besoin, l'agence demeurant formellement l'employeur de ces salariés qu'elles rémunèrent pour la durée des mandats qui leur sont confiés. [...] La location de personnel donne lieu à une relation de travail dite triangulaire dont les termes sont définis dans deux contrats différents, l'un régissant les rapports entre l'agence et l'entreprise cliente, l'autre intervenant entre l'agence et le salarié qui conserve un lien avec l'agence » (Vultur et *al.*, 2016, p.6).

8. Comprenant notamment les journalistes pigistes, les métiers d'artistes et de la création, qui travaillent généralement sous contrat.

9. Communément appelé au Québec « agent de sécurité ».

Mères en emploi salarié aux horaires atypiques : Qui sont-elles ?

Il existe très peu de données statistiques disponibles sur les salariées aux horaires atypiques selon leur configuration familiale. Les données qui vont suivre porteront ainsi aussi sur les travailleuses salariées aux horaires atypiques sans distinction de leur statut parental.

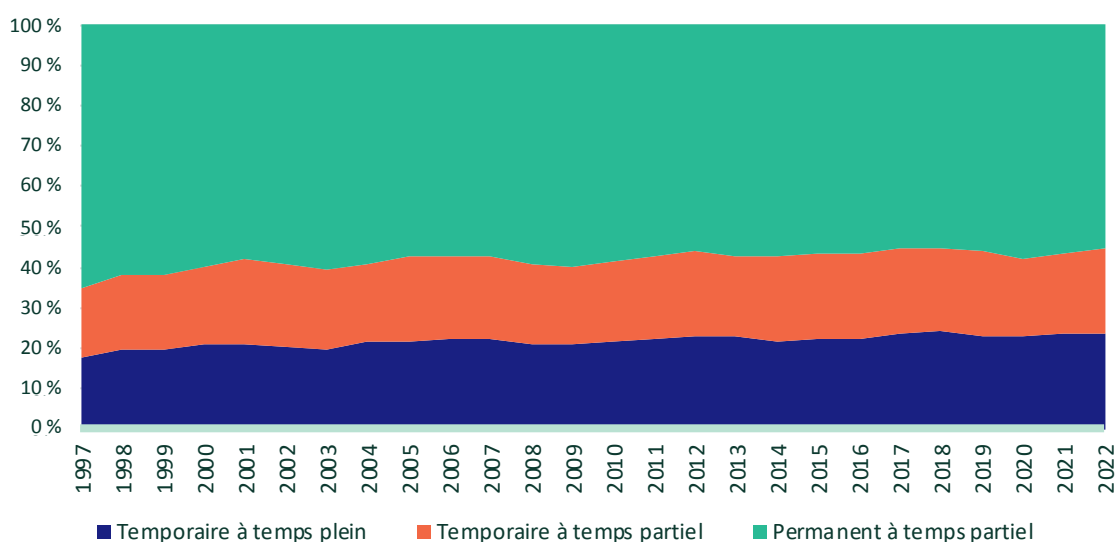
Avoir un emploi salarié avec des horaires atypiques ne constitue pas une situation marginale. Cette forme d'emploi tendrait même progressivement à s'imposer, notamment en Amérique du Nord, comme nouvelle norme (Jackson et Thomas, 2017 ; Ali et Newbold, 2021).

Les Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques

Le nombre de Canadiennes ayant un emploi salarié aux horaires atypiques, soit un emploi salarié permanent à temps partiel ou un emploi salarié temporaire (à temps plein ou à temps partiel) est passé de 1 820 000 en 1997 à 2 477 000 en 2022 (ISQ, 2023a). La proportion de ces femmes parmi l'ensemble des salariées a toutefois légèrement diminué au cours de cette même période, passant de 33,6 % à 29,8 %. A titre comparatif, la proportion des Canadiens en emploi de ce type est passé de 17,8 % en 1997 à 18,5 % en 2022.

Au cours des vingt-cinq dernières années, la composition de l'emploi aux horaires atypiques a par ailleurs changé notamment avec un recul, en particulier pour les femmes, des emplois permanents à temps partiel (passant de 65 % à 55 % parmi l'ensemble des emplois aux horaires atypiques) et une hausse des emplois temporaires (passant pour tout régime de travail de 34,7 % à 44,6 %, et respectivement pour un emploi temporaire à temps plein de 17,6 % à 23,6 %, et à temps partiel de 17,1 % à 21,0 %) (graphique 9).

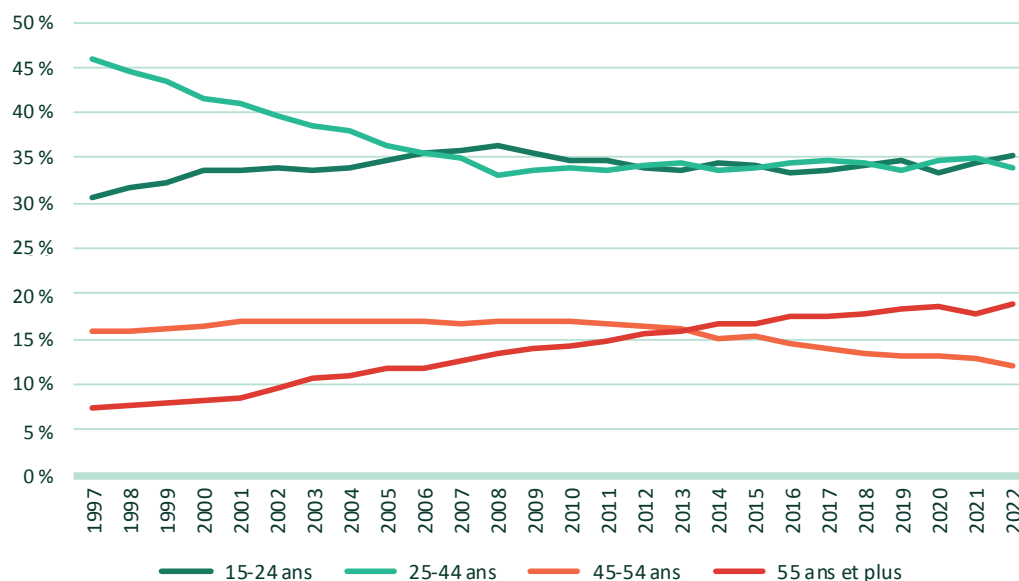
Graphique 9 : Répartition des Canadiennes ayant un emploi salarié aux horaires atypiques selon le statut et le régime de travail (%), 1997-2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2022*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La proportion de salariées aux horaires atypiques parmi l'ensemble des salariées est la plus élevée chez les moins de 45 ans (34 % chez les 25-44 ans et 35 % chez les moins de 25 ans en 2022), soit à des âges où les femmes sont aussi plus nombreuses à avoir de jeunes enfants (graphique 10). Cette proportion est de 12 % chez les 45-54 ans et 19 % chez les 55 ans et plus.

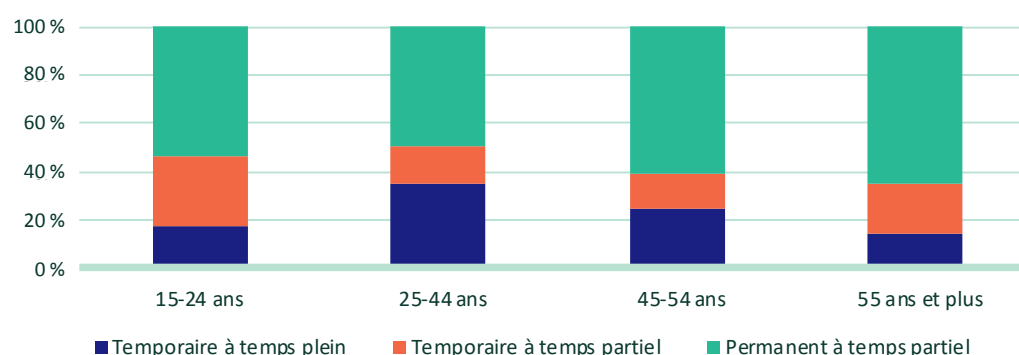
Graphique 10 : Évolution de la proportion des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques parmi l'ensemble des salariées aux horaires atypiques par groupe d'âge, Canada, 1997-2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2022*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Quel que soit le groupe d'âge des femmes en emploi salarié aux horaires atypiques, la plupart d'entre elles déclarent en 2022 exercer un emploi permanent à temps partiel (graphique 11). Les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgées (55 ans et plus) déclarent ensuite plus souvent, respectivement pour 28 % et 21 % d'entre elles, avoir un emploi temporaire à temps partiel. Plus d'un tiers des femmes de 25-44 ans (35 %) en emploi aux horaires atypiques ont un travail temporaire à temps plein, comme plus d'un quart (25 %) des femmes de 45-54 ans.

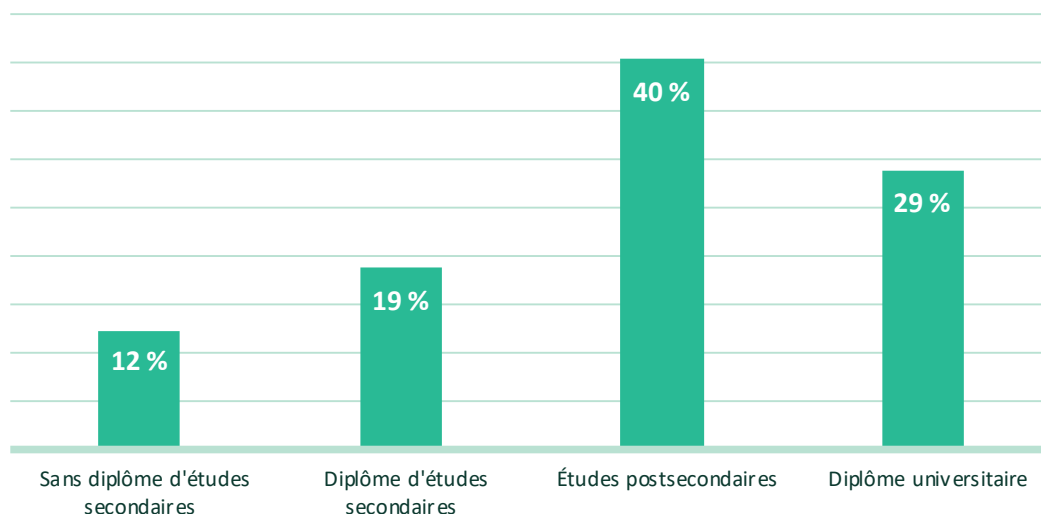
Graphique 11 : Répartition des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques par groupes d'âge et statut et régime de travail (%), 2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2022*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En 2022, les Canadiennes en emploi aux horaires atypiques sont : 69 % à avoir suivi au moins des études post-secondaires (dont 29 % à avoir un diplôme universitaire), 19 % à avoir un diplôme d'études secondaires et 12 % à déclarer ne pas avoir de diplôme (graphique 12).

Graphique 12 : Répartition des Canadiennes en emploi salarié aux horaires atypiques selon leur niveau d'études, 2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2022, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une étude réalisée au Canada, en 2018, relevait que les personnes en emploi aux horaires atypiques, notamment les moins diplômées, étaient associées à de nombreuses caractéristiques d'emploi désavantageuses en plus d'avoir un salaire moindre et une moins bonne sécurité d'emploi (Wen-Hao et Mehdi, 2018). Les auteurs observaient notamment que les efforts fournis dans le cadre d'un travail aux horaires atypiques (travail temporaire ou à temps partiel) étaient moins susceptibles d'être reconnus en raison d'un accès réduit à des évaluations de rendement.

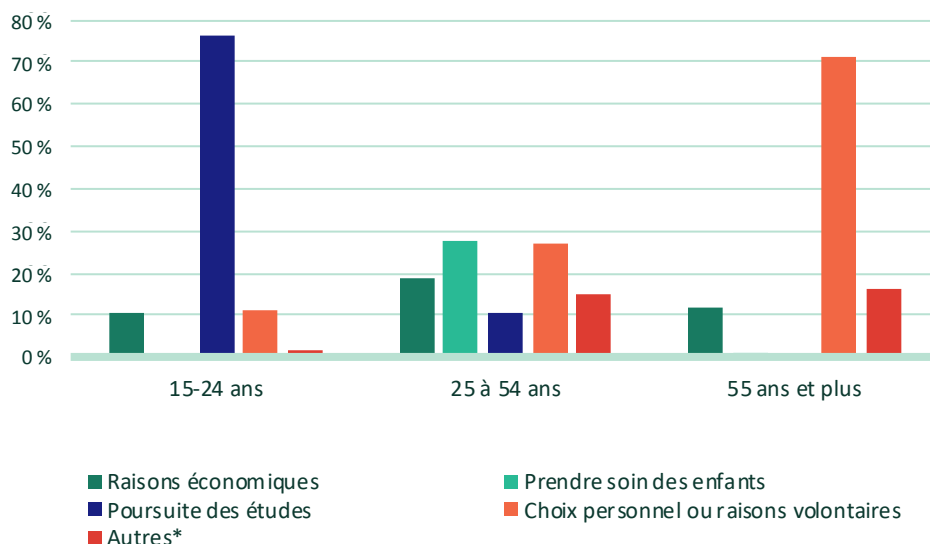
Les immigrantes semblent par ailleurs aussi moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein que les femmes nées au Canada (donc plus susceptibles d'occuper un travail à temps partiel ou être sans emploi), et ceci s'en réduction notable au fil du temps (Patterson, 2018; Drolet, 2022).

Les femmes aux horaires atypiques (incluant aussi dans les données disponibles présentées ici les emplois de travailleuses autonomes) occupent majoritairement, en 2021 (ISQ, 2023b) les industries de l'hébergement et des services de restauration (60,6 %), de l'information, de la culture et des loisirs (50,5 %), des autres services (réparation et entretien, services personnels et de blanchissage, organismes religieux et similaires, ménages privés) (50,4 %) et des industries primaires (49,7 %). Elles sont également présentes dans des proportions plus faibles dans les services de la gestion d'entreprises et des services administratifs (49,1 %), du commerce (43,9 %), de l'enseignement (37,4 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (36,7 %), professionnels, scientifiques et techniques (36,2 %), de la construction (33,5 %), du transport et de l'entreposage (30,2 %), de la finance et affiliée (23,3 %), de l'administration publique (19 %) et de la fabrication (16,1 %). Les hommes en emploi aux horaires atypiques sont au Canada majoritairement uniquement en 2021 dans les industries de l'hébergement et des services de restauration (57,3 %).

Pourquoi les Canadiennes travaillent-elles à temps partiel?

En 2022, plus des trois quart (76 %) des salariées en emploi aux horaires atypiques travaillaient à temps partiel (55 % dans un statut d'emploi permanent et 21 % temporaire). Les raisons d'un travail à temps partiel varient en fonction de l'âge. Les femmes de moins de 25 ans justifient très largement travailler à temps partiel (76 %) pour poursuivre des études, puis par choix personnel (11 %) ou pour des raisons économiques (ne trouvent pas d'emploi à temps complet)(10 %) (graphique 13). Plus des deux tiers (70 %) des travailleuses à temps partiel les plus âgées, de 55 ans et plus, ont indiqué un choix personnel comme principale raison de leur emploi du temps. Enfin, plus d'une femme sur quatre âgées entre 25 et 54 ans justifient un emploi à temps partiel pour prendre soin des enfants (28 %) ou par choix personnel (27 %). Des raisons économiques sont aussi évoquées pour 19 % d'entre elles.

Graphique 13 : Répartition des Canadiennes en emploi à temps partiel par groupes d'âge et selon la raison (%), 2022



*La catégorie « Autres » comprend : maladie ou incapacité de la personne, soins à donner à un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0029-01 Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles (x 1 000)

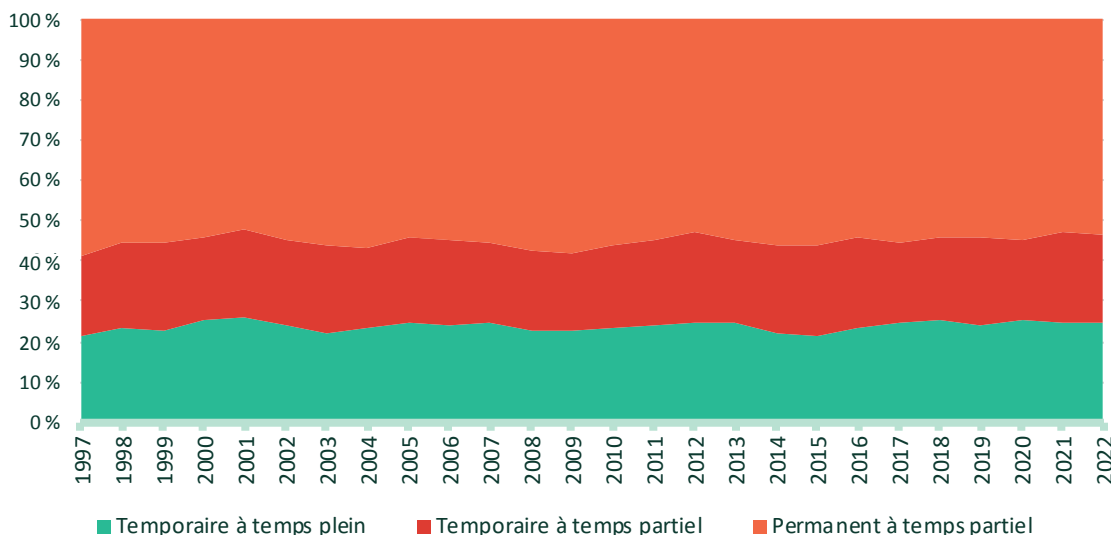
Avoir un emploi à temps partiel peut être un choix ou une nécessité pour pouvoir s'occuper de ses enfants, en particulier lorsque ces derniers sont en âge préscolaire. Kimel et Powel (2006) avaient par exemple constaté que des parents de jeunes enfants en emploi aux horaires atypiques sont souvent plus susceptibles de recourir à des modes de garde non conventionnels (hors services de garde conventionnés) pouvant s'adapter plus facilement à des horaires de travail flexibles, laissant ainsi entendre qu'un travail à temps partiel pour assumer des soins aux enfants n'est pas forcément un choix, il peut aussi résulter d'un manque de place dans un service de garde conventionné. Zhang et al. (2021) relèvent pour leur part que la proportion de parents déclarant avoir recours aux services de garde atteint un sommet pour les enfants de 4 ans et qu'une plus grande proportion de mères travaillant à temps plein et ayant des horaires normaux ont eu recours à des services de garde, comparativement aux mères travaillant à temps partiel et ayant des horaires irréguliers.

Les Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques

Le nombre de Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques (emploi temporaire ou permanent à temps partiel) est passé de 430 600 en 1997 à 551 300 en 2022 (ISQ, 2023a). Tout comme pour l'ensemble des Canadiennes, la proportion de ces salariées (parmi l'ensemble des femmes en emploi salarié) a légèrement diminué au cours de cette période, passant de 34,0 % à 29,2 %. Cette proportion est passée comparativement pour les hommes de 18,4 % à 19,2 %. Les femmes sont ainsi toujours plus nombreuses à occuper ce type d'emploi (emploi temporaire ou permanent à temps partiel).

Si la proportion des emplois permanents à temps partiel a diminué également au Québec entre 1997 et 2022 à la faveur de l'emploi temporaire (principalement à temps plein), cette baisse (passant de 58,6 % à 53,3 %) est toutefois moins importante que celle observée dans l'ensemble du Canada (graphique 14).

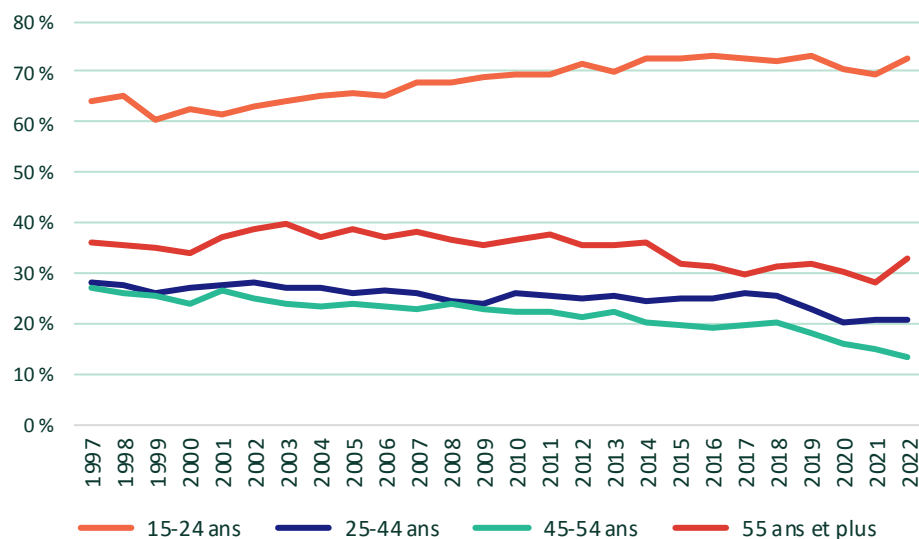
Graphique 14 : Répartition des Québécoises ayant un emploi salarié aux horaires atypiques selon le statut et le régime de travail (%), 1997-2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2022*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les emplois salariés aux horaires atypiques concernent plus souvent les femmes les plus jeunes (moins de 25 ans) (Noiseux, 2012) et les plus âgées (55 ans et plus). La proportion de salariées dans cette catégorie parmi l'ensemble des femmes ayant un emploi salarié a en outre régulièrement augmenté, entre 1999 et 2022, chez les moins de 25 ans, passant de 60,6 % à 72,4 %. Dans les autres groupes d'âge, ce type d'emploi a en revanche diminué (graphique 15). En 2022, il atteint 21 % chez les 25-44 ans, 13 % chez les 45-54 ans et 33 % chez les 55 ans et plus.

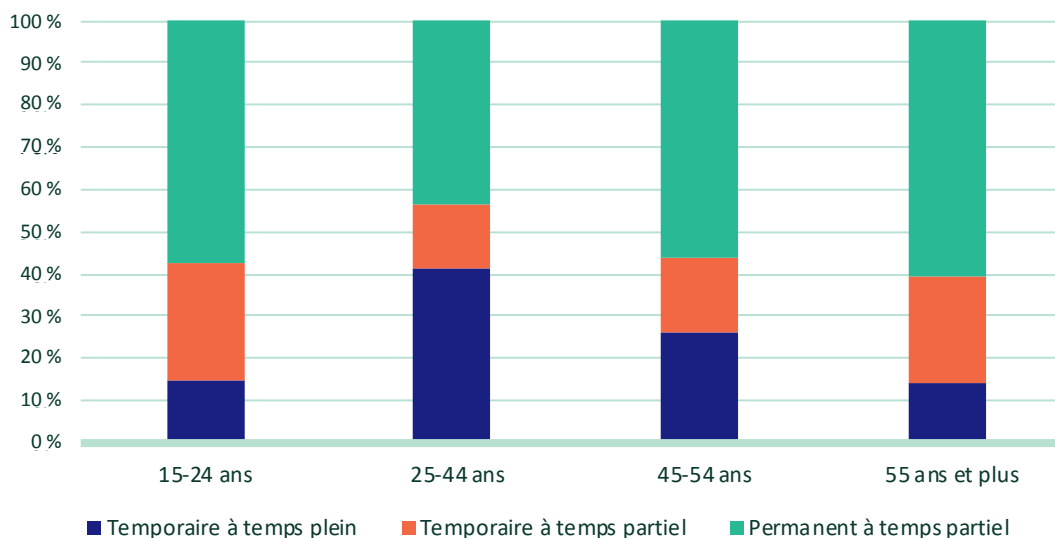
Graphique 15 : Évolution de la proportion des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques parmi l'ensemble des salariées par groupe d'âge, 1997-2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La majorité des femmes en emploi atypique (horaires atypiques ou emploi temporaire) âgées entre 15 et 24 ans, 45 et 54 ans et 55 ans et plus, déclarent, en 2022, exercer un emploi permanent à temps partiel (respectivement : 57 %, 56 % et 60 %) (graphique 16). Si les femmes de 25-44 ans dans cette catégorie déclarent aussi le plus souvent exercer un emploi permanent à temps partiel (43,4 %), elles sont également 41,1 % à déclarer avoir un emploi temporaire à temps plein. L'emploi temporaire à temps plein concerne par ailleurs 25 % des 55 ans et plus, 26 % des 45-54 ans et 28 % des 15-24 ans.

Graphique 16 : Répartition des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques par groupes d'âge et statut et régime de travail (%), 2022

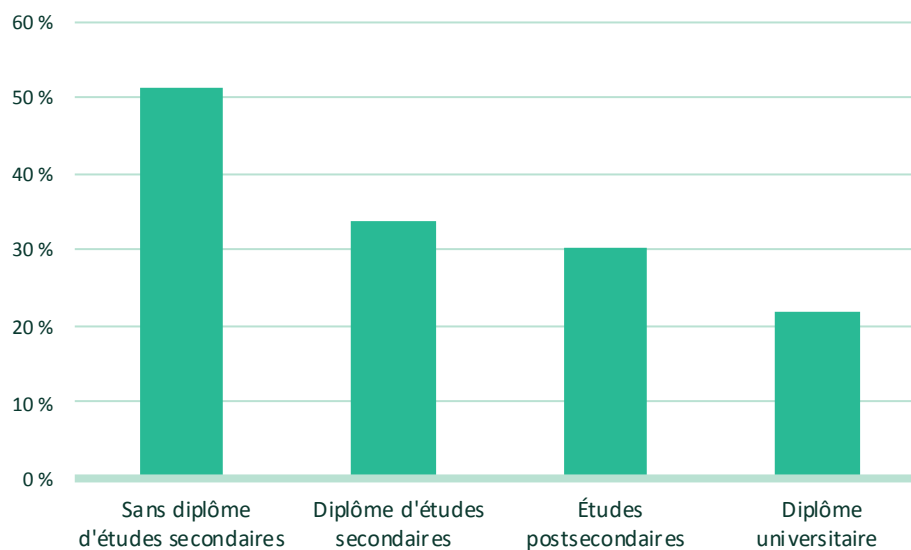


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les femmes de tous les niveaux de qualification sont concernées par des emplois aux horaires atypiques. On observe toutefois que plus le niveau d'études augmente, et plus faible est la proportion de femmes dans ce type d'emploi (graphique 17). Si l'emploi aux horaires atypiques concerne la majorité des Québécoises sans diplôme d'études secondaires (51 %), il ne concerne plus qu'un tiers de celles (33,7 %) avec un diplôme secondaire, 30 % de celles avec des études post secondaires et 22 % de celles avec un diplôme universitaire.

Tout comme dans la situation déjà observée au début des années 2000 par Bernier (2007), les femmes en emploi « atypique » (temporaires ou permanentes à temps partiel) ont tendance, notamment parmi celles au niveau de qualification peu élevé, à faire partie des catégories d'emploi les plus précaires au Québec.

Graphique 17 : Répartition des Québécoises en emploi salarié aux horaires atypiques selon leur niveau d'études, 2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

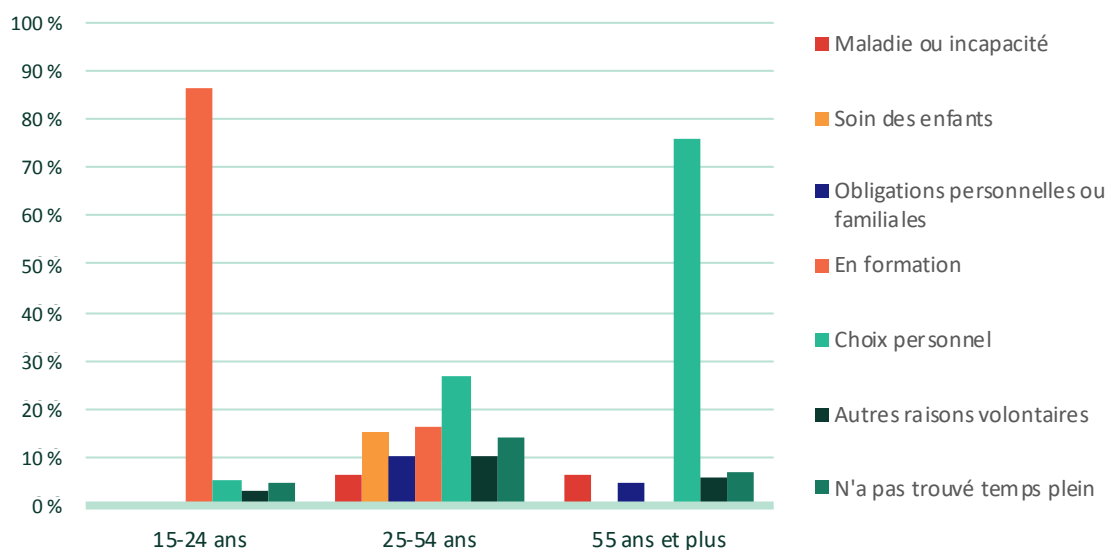
Enfin, les Québécoises aux horaires non typiques (incluant dans les données disponibles les travailleuses autonomes) se retrouvent majoritairement, en 2021 (ISQ, 2023b), comme l'ensemble des Canadiennes d'ailleurs dans ce type d'emploi, dans les industries de l'hébergement et des services de restauration (62,7 %), les industries primaires (57,2 %), de l'information, la culture et des loisirs (52,1 %) et dans les autres services (51,6 %). Elles sont également présentes dans des proportions non majoritaires dans les services de la gestion d'entreprises et des services administratifs (47,5 %), du commerce (42,8 %), de l'enseignement (39,3 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (35,0 %), professionnels, scientifiques et techniques (30,3 %), du transport et de l'entreposage (22,1 %), de l'administration publique (21,1 %), de la construction (19,6 %), de la finance et affiliée (15,93 %), et de la fabrication (11,2 %). Les Québécoises aux horaires atypiques sont pour leur part majoritairement présents en 2021 dans les industries de l'hébergement et des services de restauration (64,1 %).

Pourquoi les Québécoises travaillent-elles à temps partiel ?

Parmi les emplois salariés aux horaires atypiques, le temps partiel occupe une part importante du travail aux horaires atypiques. En 2022, parmi les 22 % de salariées ayant un emploi atypique, 76 % d'entre elles travaillent à temps partiel (53 % dans un statut d'emploi permanent et 23 % temporaire). Les raisons d'un travail à temps partiel varient en fonction de l'âge (graphique 18).

Les Québécoises de moins de 25 ans justifient très largement travailler à temps partiel (86 %) pour poursuivre des études, tandis que les travailleuses les plus âgées (plus de 54 ans) mentionnent majoritairement (76 %) un choix personnel. Les femmes âgées entre 25 et 54 ans justifient, pour 27 % d'entre elles, un emploi à temps partiel par choix personnel, 16 % d'entre elles pour suivre une formation, 15 % pour assurer des soins aux enfants, 14 % car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet, 11 % par obligations personnelles ou familiales, 10 % pour d'autres raisons volontaires et 7 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité. À noter que la part des Québécoises de 25-54 ans déclarant avoir un emploi aux horaires atypiques pour prendre soin des enfants est de 13 points plus faibles que celles de l'ensemble des Canadiennes (15 % c. 28 %).

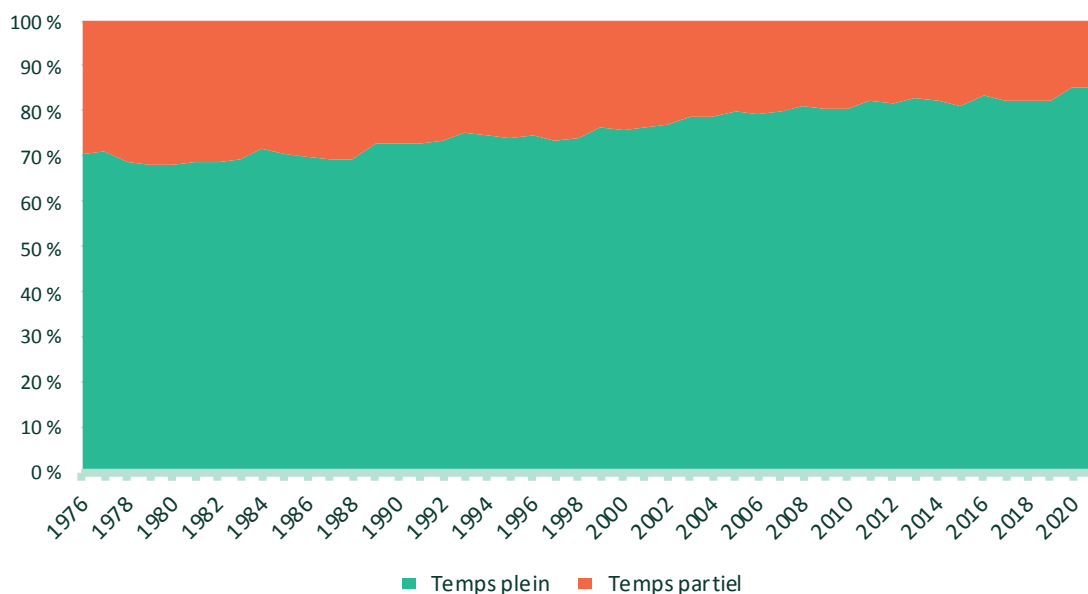
Graphique 18 : Répartition des Québécoises en emploi à temps partiel par groupes d'âge et selon la raison (%), 2022



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0029-01 Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles (x 1 000)

Parmi les Québécoises âgées entre 25 et 54 ans et mères d'enfant(s) d'âge préscolaire, la proportion de celles travaillant à temps partiel a régulièrement diminué au fil des années, passant de 29 % en 1976 à 15 % en 2021. Les mesures de soutien aux familles mises en place au Québec au cours des dernières décennies, notamment l'instauration des services de garde à coût réduit, ont contribué notamment à faciliter la conciliation famille-travail et le maintien des mères en activité professionnelle à temps complet (Mathieu et al., 2020).

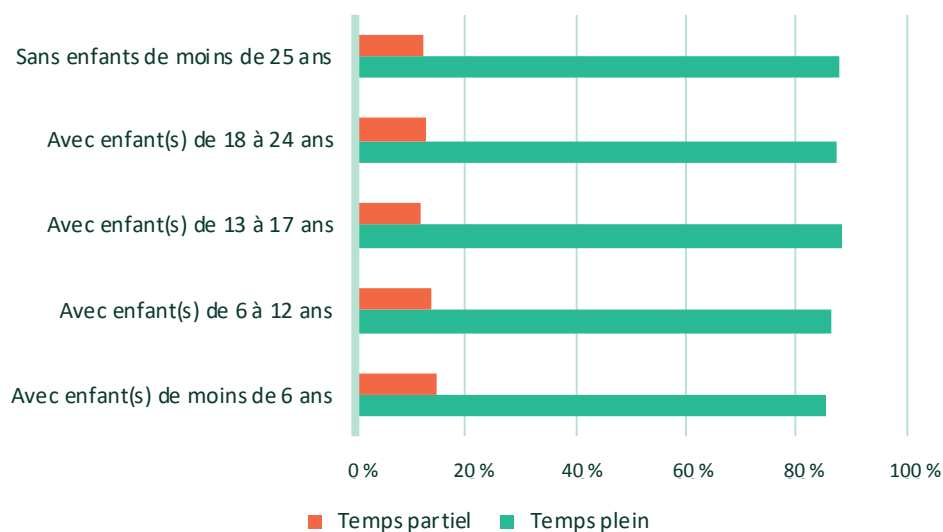
Graphique 19 : Répartition des Québécoises salariées selon leur régime d'emploi (%), 1976-2021



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En comparant la proportion des mères salariées travaillant à temps partiel selon l'âge du plus jeune enfant, on constate toutefois que ce sont les mères d'enfant(s) d'âge préscolaire qui sont les plus nombreuses dans ce régime d'emploi (graphique 20). Ainsi, en 2021, 15 % des mères salariées d'enfant(s) de moins de 6 ans travaillent à temps partiel, contre 14 % lorsque l'enfant est âgé entre 6 et 12 ans et 12 % lorsqu'il a plus de 12 ans (ces proportions sont pour les pères, quel que soit l'âge de l'enfant, toujours inférieures à 6 %).

Graphique 20 : Répartition des Québécoises salariées selon l'âge du plus jeune enfant et leur régime d'emploi (%), 2021



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En 2015, une étude sur *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés*, (Lavoie, 2016) relevait que parmi les parents québécois d'enfants de moins de 6 ans ayant un emploi salarié, 26 % des mères et 29 % des pères ont déclaré exercer un emploi aux horaires atypiques¹⁰. Cette étude montrait également que les horaires atypiques différaient selon le type d'emploi et le genre du parent: les mères étant moins nombreuses que les pères à travailler plus de 40 heures par semaine (8 % c. 30 %), mais plus nombreuses à travailler à temps partiel (moins de 30h/semaine) (16 % contre 3 %).

Il ressortait également que près d'un parent sur trois en emploi aux horaires atypiques n'avait aucun diplôme (34 %) ou était détenteur d'un diplôme de niveau secondaire (35 %) ou de niveau collégial (33 %). Plus rares étaient, en revanche, les parents ayant un diplôme universitaire (19 %). Ces parents étaient de plus proportionnellement plus nombreux à avoir moins de 30 ans (37 % c. 26 % chez les 30-39 ans et 27 % chez les 40 ans et plus) (Lavoie, 2016, p.20). Ils étaient aussi plus nombreux à être nés à l'étranger qu'au Canada (32 % contre 27 %), soit possiblement à avoir moins de famille et du soutien potentiel informel proches de leur lieu de vie.

Les parents d'enfants de 0 à 5 ans occupant un emploi salarié aux horaires atypiques se retrouvaient par ailleurs, pour près de deux sur cinq d'entre eux (39 %), dans un ménage à faible revenu, rejoignant aussi en cela d'autres observations sur la précarité professionnelle et financière accrue des parents immigrant.es (Ministère de la famille, 2020). Parmi les parents en emploi aux horaires atypiques, 38 % d'entre eux jugeaient également que leur revenu était insuffisant pour répondre aux besoins de base de leur famille (loyer, nourriture, etc.).

Près de 30 % des mères en couple avec enfants de 0 à 5 ans et ayant un emploi salarié avaient déclaré aussi un niveau élevé de conflit travail-famille au cours des 12 derniers mois lorsque leur conjoint travaillait plus de 40 heures par semaine (contre 21 % des hommes). (Lavoie, 2016, p.30). Le niveau élevé de conflit dans la gestion familiale et professionnelle s'observait également parmi les femmes peu ou pas du tout satisfaites du partage des tâches aux soins et à l'éducation des enfants (44 %) et du partage des tâches domestiques (34 %), mais aussi chez les mères déclarant avoir reçu peu de soutien moral (encouragement dans leur rôle de parent) de la part de leur partenaire (38 %). Des difficultés importantes à gérer un emploi salarié et les besoins familiaux avaient également été exprimées par des femmes dont le partenaire à un emploi aux horaires atypiques (27 %).

Concernant le niveau de conflit travail-famille au regard de l'emploi exercé par les mères et les pères, il ressortait de cette étude que si les mères travaillant plus de 40 heures par semaine exprimaient fréquemment (48 %) un niveau élevé de conflit, ce n'était le cas que de 21 % des hommes à ce régime d'emploi (Lavoie, 2016, p.32). De même, si 33 % des mères n'ayant pas accès à un horaire flexible et 27 % de celles n'ayant pas accès à un aménagement ou à une réduction du temps de travail exprimaient des difficultés à concilier leur famille et leur travail, ce n'était le cas respectivement que de 18 % et 17 % des pères confrontés à ces situations. Également, si 29 % des mères qui n'avaient pas accès à des congés payés pour raisons familiales et 38 % qui n'avaient aucune mesure dans leur emploi de conciliation travail famille exprimaient leur désarroi, ce n'était le cas respectivement que de 18 % et 20 % des pères. On le voit, la conciliation famille-travail apparaît ainsi encore fréquemment être un enjeu prioritairement féminin.

.....
10. C'est-à-dire un horaire irrégulier, de soir, de nuit ou de fin de semaine.

Les horaires de travail atypique des parents affectent aussi au Québec l'utilisation des services de garde des jeunes enfants. Selon les données de la dernière *Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde éducatifs* réalisée en 2009 par l'Institut de la statistique du Québec, 65 % des enfants de moins de 5 ans dont les deux parents (ou le parent seul) ont un horaire atypique sont gardés régulièrement ou irrégulièrement (contre 72 % des parents ayant un horaire de travail usuel). Les parents aux horaires d'emploi atypiques utilisent les services de garde des centres à la petite enfance (CPE) (35 % c. 45 % des parents en emploi aux horaires usuels), les services conventionnés en milieu familial (24 % c. 28 %), les services non conventionnés en milieu familial (20 % c. 16 %), d'autres modes de garde (famille, etc.) (10 % c. 8 %). Certains parents gardent aussi leur enfant à domicile (11 % c. 3 % des parents aux horaires d'emploi usuel) (Gingras, 2012). Environ 38 % des enfants dont les parents ont des horaires de travail non usuels cumulent par ailleurs un deuxième service de garde contre 8 % des parents aux horaires usuels. Ce cumul des services de garde pour les enfants dont les parents ont un emploi aux horaires atypiques est dû essentiellement au faible nombre d'infrastructures adaptées aux emplois de ces parents.

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES EN EMPLOI AUX HORAIRES ATYPIQUES

Loi sur les normes du travail au Québec

Au Québec, la **Loi sur les normes du travail** (Gouvernement du Québec, s.d.b.), administrée par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail** (CNESST), garantit des conditions de travail minimales à l'ensemble des travailleuses (et travailleurs) québécoises. La loi s'applique, à quelques exceptions près, à tout employeur dont l'entreprise est de compétence provinciale, y compris au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes.

Une travailleuse peut refuser de travailler si, une journée donnée (CNESST, s.d.b.):

1. on lui demande de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures

2. on lui demande de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Cette règle s'applique uniquement aux **travailleuses dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou non continues**

3. son employeur ne l'a **pas informée 5 jours à l'avance de son horaire de travail**, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure disponible, ou dans le cas d'une travailleuse agricole. L'employeur peut demander à une travailleuse de prolonger sa journée de travail même s'il ne l'a pas avisée 5 jours à l'avance. Dans ce cas, la travailleuse ne peut refuser de travailler uniquement parce qu'elle n'a pas été avisée 5 jours à l'avance.

Une travailleuse peut aussi refuser de travailler si, une semaine donnée :

1. on lui demande de **travailler plus de 50 heures**, sauf si ses [heures de travail sont étalées](#)

2. on lui demande de **travailler plus de 60 heures**. Cette mesure s'applique seulement à celles qui travaillent dans un endroit isolé ou qui effectuent des travaux sur le territoire de la Baie-James

Sceau Concilivi et projet ConciliAction

Le gouvernement Québécois a misé par ailleurs sur deux mesures pour accompagner plus spécifiquement les employeurs et les parents salariés¹¹ : le sceau Concilivi et le projet ConciliACTION.

Le Sceau Concilivi est une initiative du *Réseau pour un Québec Famille* un organisme à but non lucratif travaillant en partenariat avec divers milieux ouvrant pour les familles québécoises (communautaire, municipal, gouvernemental, etc.).

Ce sceau est « une reconnaissance en conciliation famille-travail qui permet de reconnaître [une] organisation et l'importance [qu'elle accorde à la] relation employeur-employés » (Réseau pour un Québec Famille, s.d.).

Pour obtenir ce Sceau, un employeur doit effectuer certaines démarches favorisant la conciliation famille-travail, comme consulter les employé.e.s (sondage standardisé fourni par Concilivi), instaurer ou bonifier des mesures de conciliation, nommer un gestionnaire responsable des mesures de soutien pour les familles, etc. Tout au long de cette démarche, les entreprises bénéficient d'un service de soutien dans l'instauration des bonnes pratiques de conciliation.

Le projet ConciliAction a été mis en place par la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF) qui regroupe et soutient les organismes communautaires Famille au Québec, et qui ont pour mission d'accompagner les parents.

L'initiative ConciliAction vise à « joindre les parents et à les outiller pour qu'ils profitent davantage des mesures de conciliation famille-travail-études proposées par leur employeur ou leur établissement d'enseignement » (voir aussi Gouvernement du Québec, 2020).

Pour ce faire, la FQOCF propose un accompagnement des parents dans l'apprentissage de leurs droits, dans l'identification de leurs besoins et défis, ainsi que dans la mise en place de solutions adaptées à leur réalité.

11. Pour les mesures dédiées aux parents ayant un travail autonome, voir le chapitre 3.

D'autres programmes existent par ailleurs, pour soutenir les parents en emploi salarié dans leurs obligations familiales et dans la charge financière associée à la présence d'enfants. Pour bénéficier de ces prestations, les salariés doivent remplir certaines conditions et effectuer parfois un certain nombre de démarches.

Prestations lors d'une grossesse ou d'une naissance pour un enfant né au Québec

Les travailleuses salariées, enceinte ou ayant récemment donné naissance, peuvent se prévaloir des prestations de maternité, en particulier du **Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP)** du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous certaines conditions.

Pour être admissible au RQAP, la travailleuse salariée doit remplir toutes les conditions suivantes (Gouvernement du Québec, s.d.d.):

- Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006 ;
- Être résidente du Québec à la date de début de votre période de prestations ainsi qu'au 31 décembre de l'année civile précédant la date de début de la période de prestations ;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % du revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel.
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- Avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence.

Le montant des prestations auxquelles la travailleuse salariée à droit est déterminé, entre autres, en fonction :

- de la période de référence ;
- de ses revenus ;
- du type de prestations (naissance / adoption) ;
- du choix du régime ;
- de la majoration des prestations.

Allocation famille (voir annexes page 205)

CONJUGUER LA VIE FAMILIALE ET UN TRAVAIL SALARIÉ AUX HORAIRES ATYPIQUES

Depuis les années 1990, la proportion de personnes ayant un emploi temporaire (aux horaires à temps plein ou partiel) a augmenté, en particulier au Québec (Williams, 2018 ; St-Arnaud et Giguère, 2020). Chaykowski (2005) expliquait cette croissance au début des années 2000 par l'offre (l'employeur veut profiter des avantages liés à ce statut d'emploi, comme l'adéquation des heures de travail avec les périodes de production intensive, en ayant moins d'avantages sociaux à payer aux employées, des coûts fixes moins élevés, etc.) et la demande (en particulier pour faciliter une conciliation travail-formation-famille). Il soulignait ainsi que le travail temporaire (temps plein ou partiel) ou permanent aux horaires atypiques peut être un choix plus ou moins volontaire pour pallier d'autres obligations ou permettre de répondre à d'autres aspirations, mais il pouvait aussi être choisi par défaut, certaines personnes préférant occuper un poste à temps usuel et permanent, mais en raison de diverses obligations, elles devaient adapter, réduire ou augmenter leur horaire et leurs périodes de travail.

Le fait de ressentir un niveau élevé de conflit famille-travail peut amener aussi certaines personnes à revoir leurs priorités et en particulier à chercher à modifier leurs horaires usuels de travail. Diverses études constatent, par exemple, que les mères auraient souvent tendance à diminuer leurs heures de travail hebdomadaires pour chercher à favoriser un mieux-être de leur famille, en prenant plus intensément en charge les soins aux enfants et les tâches domestiques (Lefrançois et al., 2017 ; Presti et al., 2021). Le Feuvre et Lapeyre (2013) relevaient aussi l'injonction à l'investissement familiale pour les femmes travaillant dans des milieux professionnels marqués par « un éthos de la « disponibilité permanente » » (p.11). Les autrices observaient notamment :

« [qu'il] [...] paraît nettement plus légitime pour les femmes, surtout si elles ont des enfants, de prendre leurs distances à l'égard de cette norme dominante et de raconter leurs stratégies diverses de limitation de leur temps de travail, ou au moins d'aménagement de leurs charges temporelles (...) en fonction de leurs « contraintes domestiques ». *A contrario*, chez les hommes, les récits spontanés d'aménagement, voire d'allègement du temps de travail en raison d'impératifs familiaux seraient, selon diverses études, plutôt rares, sauf parmi les jeunes générations (...), où les hommes revendiquent parfois le droit à une « paternité active » (Le Feuvre et Lapeyre, 2013, p.11).

Les pères réduiraient ainsi plus rarement leur taux d'activité, et auraient même *a contrario* plutôt tendance à l'augmenter dans l'optique de compenser le salaire de leur conjointe ou tout au moins d'assurer un meilleur revenu à leur famille (Lavoie, 2016 ; Mansour et Tremblay, 2018).

Il semble par ailleurs qu'il soit plus facile pour les femmes que pour les hommes d'avoir recours dans leur milieu professionnel à des mesures de conciliation famille-travail pour répondre aux exigences familiales (Lavoie, 2016 ; Mansour et Tremblay, 2018). Le Feuvre et Lapeyre (2013) soulignaient aussi dans le cadre de leur étude réalisée auprès de médecins en France que les hommes avaient moins souvent tendance que les femmes à justifier l'aménagement de leur temps de travail par leurs responsabilités familiales, même lorsque cela était le cas. Ceux-ci avançaient plutôt des besoins personnels liés au « caractère exigeant de l'activité professionnelle

et par la nécessité d'arracher du « temps pour soi », notamment sous la forme de loisirs personnels » (p.12). En ce sens, l'équilibre travail-famille qui était majoritairement recherché et présenté par les femmes médecins se traduisait discursivement chez les hommes par la quête d'un équilibre individuel, permettant d'accroître la productivité au travail en s'accordant du temps personnel. Les femmes médecins (comme d'autres activités professionnelles à niveau de formation élevé) faisaient quant à elles face à une double exigence (ou à « une double injonction de « disponibilité » », p.11) qui les poussaient à prouver qu'elles étaient suffisamment investies dans leur profession comme dans leur vie familiale. Les autrices constataient aussi que ces femmes avaient tendance à minimiser leur implication professionnelle (peu importe le nombre réel d'heures de travail effectuées), en plus de vouloir montrer qu'elles ne négligèrent pas leur rôle familial malgré la charge intense de travail associée à leur emploi.

Mon conjoint a du prendre souvent des congés [parce que les enfants étaient malades], et bien qu'il les ait, il ressent quand même une certaine pression de la part des personnes qu'il représente et de son employeur à savoir « qu'il manque beaucoup pour un homme », il a eu certains commentaires à cet égard-là. Je pense que c'est un changement de mentalité qui doit être fait également. (...) moi, j'ai eu la chance d'avoir un employeur qui était extrêmement compréhensive, et malgré mes nombreuses absences, le fait que je ne pouvais pas participer à la plupart des réunions d'équipe parce que je m'occupe de mes enfants, je dois travailler très tôt le matin ou très tard le soir, ça prend cette flexibilité-là et j'ai eu la chance de l'avoir. Flexibilité pour les employeurs autant du point de vue de la mère que du père, je pense que ça, c'est quelque chose qui est un must.

Maryline, salariée aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Ces « arrangements temporels » faisant aussi écho aux rôles « traditionnellement » attendus de la part de chaque parent, à savoir de soin à l'enfant par la mère, et de responsabilité financière par le père, ne permettent pas toutefois d'éviter les conflits associés à la gestion des temps et des responsabilités ainsi qu'aux exigences familiales et professionnelles (Lavoie, 2016 ; Krishnan et al., 2020).

D'autres stratégies temporelles peuvent aussi être mobilisées pour assurer une articulation efficiente des sphères de vie. Ces stratégies relèvent par exemple du choix de travailler de nuit (si l'horaire de jour engendre des conflits famille-travail) ou de réduire ou de supprimer les temps de pause, de réorganiser le temps de travail (en travaillent à la maison le soir, par exemple) et de refuser des promotions ou des mobilités dont les horaires ne conviendraient pas à la situation familiale (Lefrançois et al., 2017b ; Chung et Van der Lippe, 2020).

LES DÉFIS DES MÈRES SALARIÉES AUX HORAIRES DE TRAVAIL ATYPIQUES

Si le recours aux horaires atypiques peut constituer une stratégie pour réduire un niveau élevé de conflits famille-travail, ce type d'horaires de travail compte aussi son lot de défis. Trois défis principaux s'observent en particulier, soit des défis d'ordre professionnel, économique et de santé physique et mentale.

Quand j'étais à l'université, au Cégep, à l'université, j'avais plusieurs ambitions professionnelles (...). Dans ma tête, c'était clair que je voulais avoir des enfants, et c'était clair aussi que je voulais avoir un emploi (...), mais j'avais une vision très romancée de la chose. J'ai jamais cru qu'il y aurait particulièrement des défis qui se poseraient à ce niveau-là. Je me disais « Bon ben je vais travailler puis je vais revenir à la maison puis je vais m'occuper de mes enfants puis ça va être aussi simple que ça ! » Je n'étais pas du tout consciente de tous les défis qui viennent avec...

Maryline, salariée aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Des défis professionnels

Des arrangements informels à la démission

Pour concilier la famille et le travail, certaines mères visent, en particulier en l'absence de solutions collectives, sur leurs bonnes relations au travail pour les aider dans cet équilibre (Henly et al., 2006; Kaduk et al., 2019). Lefrançois et al. (2017b) relevaient toutefois que les arrangements informels peuvent aussi avoir un effet pervers sur les dynamiques relationnelles et la recherche d'équilibre entre la famille et le travail. Considérant en effet, que les travailleuses qui s'absentent pour des raisons familiales ne sont pas toujours remplacées, des conflits peuvent ainsi à terme émerger suite à l'augmentation de la charge de travail des autres employé.es (Haines et al., 2020). Sur la durée, certaines mères peuvent alors chercher à éviter des accommodements individuels par peur des représailles de la part de leurs collègues ou de leur employeur, ce qui pourrait aussi les amener à terme à devoir démissionner (Tremblay et Mascoca, 2015; Génin, 2017; Mumu et al., 2021).

Avec mon conjoint, on se disait toujours « On est une équipe, on veut que ça soit égal, oui ça va être égal... » Mais finalement, par la force des choses, à cause de toutes sortes de circonstances, juste d'un point de vue professionnel, avec le manque de place en garderie (...), il a fallu choisir. On pouvait pas tous les deux retourner au travail à temps plein et il a fallu choisir en fonction de « qui fait le plus gros salaire ? ». (...) Il faut arriver à boucler les fins de mois, étant donné que mon conjoint faisait un salaire significativement plus élevé que moi, ça a été décidé que c'était lui qui retournait travailler, et moi qui allais travailler à temps partiel. Veut veut pas, ça s'accumule, ce retard-là au niveau de l'expérience. On a le congé de maternité, moi je suis restée à la maison avec mes deux enfants, et ensuite de ça, l'année et demi ou j'ai été à temps partiel pour conjuguer mon rôle de maman pour mon garçon jusqu'à temps qu'il ait une place en garderie, et là, encore la même chose qui s'en vient avec ma fille. On voit qu'il y a un écart, du côté professionnel entre mon conjoint et moi.

Maryline, salariée aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Des horaires flexibles à l'«everwork» (au travail continu)

Wynn (2018) utilise le terme «everwork» (travail continu) pour décrire les conditions d'emploi «extrêmes» associées à certaines professions qui nécessitent une disponibilité constante et permettent peu de contrôle sur les horaires et la gestion des activités. Les femmes qui ont un emploi aux horaires atypiques, en travaillant notamment plus de 40h/semaine, sont particulièrement exposées à cet «everwork» et, lorsqu'elles ont de jeunes enfants, à un niveau élevé de conflit famille-travail, d'autant plus important qu'elles peuvent rarement compter sur le soutien de leur conjoint (Lavoie, 2016). Les hommes travaillant plus de 40h/semaine sont, pour leur part, moins souvent affectés par les difficultés à cette conciliation, notamment parce que leurs conjointes, quelles que soient leur activité et modalités d'emploi, assument toujours prioritairement la gestion familiale et domestique. La carrière professionnelle des hommes apparaît ainsi toujours priorisée par rapport à celle des femmes, et même renforcée par la prise en charge par les femmes des contingences domestiques et familiales (Grodent et Tremblay, 2013; Le Feuvre et Lapeyre, 2013; Génin, 2017).

c'est comme si c'était des rôles qui étaient tellement ancrés d'une manière inconsciente, je sais pas si c'est ça l'Explication, mais ça fait en sorte qu'on revient toujours à ces rôles-là.

Maryline, salariée aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Les normes de travail pensées encore souvent à travers une division du travail traditionnelle, avec l'homme comme pourvoyeur économique et la femme comme responsable du ménage, imposent aussi de la sorte souvent aux femmes des exigences de productivité professionnelle encore plus élevées pour prouver qu'elles peuvent assumer leur rôle de mère tout en travaillant de longues heures (Blair-Loy et Cech, 2017; Ferdous et al., 2020). Certaines femmes semblent ainsi pousser à effectuer plus d'heures de travail pour prouver que la maternité n'est pas un obstacle aux objectifs de travail, tandis que certains hommes ne souhaitent pas solliciter des mesures de conciliation famille-travail par peur d'être critiqués dans leur milieu professionnel (Grodent et Tremblant, 2013; Zahra, 2020).

Souvent forcées à répondre au «modèle masculin neutre» (Ford et al., 2021), les mères font aussi fréquemment face à d'importants défis professionnels. C'est le cas, notamment, quand les horaires sont organisés sans tenir compte des exigences liées à la parentalité (par exemple, quand les réunions sont prévues en fin d'après-midi) (Génin, 2017) ou lorsque des travailleuses sur appel doivent fournir un effort supplémentaire pour obtenir des contrats suite à un accouchement. Pour contrer le risque de précarité financière découlant d'une telle situation, certaines mères doivent parfois prouver qu'elles sont suffisamment disponibles, tout en tentant de correspondre à «l'injonction sociale voulant qu'une jeune mère doive rester à la maison et s'occuper de son enfant» (Sauvage, 2017; Blair-Loy et Cech, 2017; Moriconi et Rodriguez-Planas, 2021).

De la flexibilité au travail aux dépens de l'autonomie

Si diverses études soulignent que l'autonomie au travail (pouvoir choisir la durée des tâches effectuées dans le cadre du travail et le moment d'exécution de celles-ci) constitue une ressource importante pour faciliter l'articulation entre les sphères de vie et qu'un manque d'autonomie s'accompagnerait d'une augmentation des conflits en rapport avec les responsabilités familiales (Kelly et Tranby, 2011; Tammelin et al., 2017), certaines professions aux horaires atypiques semblent particulièrement peu propices à permettre un équilibre entre les charges familiales et professionnelles. Ainsi, les professions du secteur de la santé (les infirmières et infirmiers,

les médecins, les sage-femmes, etc.) par exemple, qui sont régies par un ordre professionnel (c'est-à-dire qui doivent respecter certaines conditions) (Gouvernement du Québec, 2022b), comportent habituellement des horaires contraignants (longues journées de travail et parfois des horaires imprévisibles) permettent peu d'autonomie quant à l'organisation du temps (Dodeler et Tremblay, 2016 ; Crasset, 2020). Ganault (2022) observe ainsi que ce n'est pas parce qu'une profession offre aux travailleuses une flexibilité du temps de travail que celle-ci se traduit par un bien-être au travail et une répartition plus égalitaire du travail domestique au sein des couples.

De l'extériorisation des tâches domestiques au renforcement des inégalités de genre et de classe

Pour mieux concilier le travail et la famille, certains couples au niveau économique élevé, et notamment certaines femmes de ces couples à qui incombent toujours la plupart des charges domestiques (Charton et Zhu, 2017), peuvent chercher à externaliser certaines tâches domestiques. Si l'externalisation de ces tâches peut aider à alléger les charges familiales de certaines femmes, le recours à une « aide familiale » (c'est-à-dire généralement « une travailleuse qui effectue tout travail en maison privée d'autrui lié au soutien aux personnes, y compris la garde des enfants, et à l'entretien du ménage ») (Bernstein et Rioux, 2015, p.10) implique aussi de relayer le travail domestique à une catégorie d'emploi caractérisée par sa précarité. Majoritairement occupé par des femmes ainsi que par des personnes peu qualifiées, immigrantes et/ou racisées, ce type de travail est aussi marqué par une forte invisibilité (notamment en raison de son exécution au sein de domiciles privés) et une faible réglementation (au niveau des horaires, du salaire et des protections sociales, etc.). Pour pouvoir se dégager de certaines charges domestiques et familiales (et ainsi mieux concilier les sphères de leur vie et réduire les conflits travail-famille), certaines femmes en arrivent elles-mêmes à renforcer (inconsciemment et involontairement) des modèles familiaux et professionnels « traditionnels » bénéficiant professionnellement davantage aux pères qu'aux mères (Avril, 2018).





Des défis économiques

Horaires atypiques et avantages sociaux tronqués

La parentalité en contexte d'emploi aux horaires atypiques est souvent associée à une précarité économique. Stephenson et Emery (2003) relevaient déjà au début des années 2000 que le travail atypique est « un facteur clef de la vulnérabilité économique croissante d'une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse, en particulier des mères seules et des enfants à leur charge » (p. vi). Cette vulnérabilité est liée notamment au fait que les travailleuses ayant un emploi à statut « atypiques » (qui ne sont pas à temps plein ou permanente) n'ont généralement pas droit aux avantages et accommodements offerts aux employées permanentes à temps complet selon les politiques et les procédures standards d'une entreprise (Noiseux et Boucher, 2013; Fuller et Stecy-Hildebrandt, 2014; Fauser, 2020).

Insuffisances des services de garde subventionnés

Malgré le souhait ou la nécessité économique de parents, et généralement des mères, à avoir un emploi aux horaires standards pour s'extraire de la précarité économique ou de la dépendance économique d'un conjoint, il n'est pas toujours possible de recourir à des services de garde à contribution réduite en raison d'un nombre insuffisant de places en dehors de l'horaire de jour normal (Seery, 2020). À l'automne 2020, le vérificateur général du Québec (Ministère de la Famille, 2020b) soulignait par exemple que l'offre actuelle de places subventionnées dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) restait insuffisante, malgré une hausse en 2019-2020 des SGEE à temps partiels ou à horaires non usuels (soir en semaine et jour en fin de semaine), pour répondre aux besoins des familles.

Je suis en congé de maternité présentement, qui se termine d'ici deux à trois semaines. En raison du manque de places en garderies (...) je n'ai pas de place en garderie pour ma plus jeune (...) Ça a été la même situation pour mon garçon avant qu'il ait une place en garderie à 20 mois. J'ai exercé un horaire atypique et c'est ce que je vais continuer à faire lorsque mon congé de maternité va se terminer, c'est à dire de travailler les soirs, les fins de semaines, durant la sieste de mon enfant et essayer de conjuguer tout ça un petit peu avec la vie familiale et pour boucler les fins de mois, d'avoir un petit peu de support financier. C'est ma réalité présentement comme maman.

Maryline, travailleuse aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

La précarité financière est ainsi aussi parfois une des conséquences des horaires atypiques, car de nombreux parents doivent payer « souvent de leur poche et au prix fort des frais de garde supplémentaires, souvent dans des milieux qui échappent à la supervision de l'État » (Benoit, 2021, p.4). Pour les parents ayant déjà des moyens financiers limités, le manque de service de garde à prix abordable dans des plages horaires hors norme peut se traduire aussi par une incapacité à faire garder leurs enfants.

La pénurie de services adaptés aux enfants à besoins particuliers et le manque de personnel formé à ces besoins conduisent également fréquemment des parents à devoir quitter leur activité professionnelle ou à réduire leur taux d'activité pour pouvoir concilier leurs réalités familiales. Dans son rapport de 2020, le vérificateur général du Québec (Ministère de la Famille, 2020b) soulignait aussi que les enfants dont les parents ont signalé des besoins spécifiques au moment de l'inscription à La Place 0-5 affichent un taux de placement plus faible encore que les enfants n'ayant pas de besoins particuliers.

Horaires de travail atypiques et précaires pour assumer ses responsabilités familiales

Les familles en emploi aux horaires atypiques qui n'ont pas de place dans un service de garde doivent ainsi souvent faire appel à différentes stratégies pour assurer la garde de leur jeune enfant.

Certains parents choisissent ainsi, par exemple, d'**alterner leurs horaires de travail, en travaillant en « contretemps »**, c'est-à-dire qu'un des partenaires (ou un proche en situation de monoparentalité) travaille le jour et l'autre de nuit (Sauvage, 2017 ; Bolino et *al.*, 2021).

Ce type d'arrangement comporte toutefois aussi des risques familiaux, notamment d'altérer négativement sur le long terme la relation conjugale (Suleiman et *al.*, 2021).

D'autres parents choisissent plutôt d'adopter un régime de travail à temps contractuels, car souvent plus gérables avec leurs obligations familiales et l'horaire du conjoint (Kim et *al.*, 2021). Certains parents choisissent aussi de travailler à domicile pour demeurer à la maison avec leur(s) enfant(s) ou ne recourir à la garde non parentale qu'occasionnellement. Enfin, des parents peuvent aussi être amenés à gérer leurs horaires atypiques en jonglant avec différents modes de garde, par exemple en faisant appel ponctuellement à une personne à la maison (baby-sitter), ou à leur réseau familial et chez qui ils pourront laisser leur(s) enfant(s) en toute confiance le soir ou la nuit. Mais cette flexibilité des modes de garde n'est pas possible pour toutes, notamment les immigrantes, et les imprévus la rendent risquée (Lefrançois et *al.*, 2017a ; Siippainen et *al.*, 2022).

Des défis de santé physique et mentale

Horaires atypiques et augmentation des risques pour la santé

Les horaires atypiques ont été identifiés par de nombreux experts comme étant une source multifactorielle de risque pour la santé physique et psychologique des travailleuses (Weibel et Caetano, 2019). Exercer un emploi avec ce type d'horaire peut conduire à des problèmes chroniques de santé physique et à une charge émotionnelle plus importante, notamment si les semaines irrégulières se multiplient (par exemple, des semaines de plus de 40h, de nuit, sans droit au repos hebdomadaire, etc.) (Gautier et Caetano, 2020 ; Schneifer et Harknett, 2019).

Dans le cas de notre couple, bien qu'on essaie au maximum de se diviser les tâches, ça finit quand même que la charge mentale c'est moi qui l'ai. Étant donné aussi le fait que je travaille moins d'heures, donc en principe le reste des heures est relié au travail à la maison ou avec les enfants...

Maryline, travailleuse aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

De fait, les horaires atypiques provoquent notamment de la fatigue, de l'épuisement émotionnel, du stress et même des dépressions ou des burnout (Jamal, 2004 ; Winkler et al., 2018 ; Dugan et al., 2022). À titre d'exemple, les troubles du sommeil sont répandus parmi les personnes travaillant de soir ou de nuit, qui souffrent d'une « dette chronique de sommeil » (le sommeil diurne étant moins réparateur) ou qui doivent être constamment disponibles pour leur employeur (comme pour le travail sur appel) (Hall et al., 2017). Les horaires atypiques de travail en soirée, de nuit et en fin de semaine (ainsi que les conséquences physiques et psychologiques découlant de tel horaire) peuvent aussi affecter la qualité des relations conjugales, familiales et sociales (Ongaki, 2019).

Par rapport à la fragmentation du temps, les effets que ça a sur la santé mentale (...) c'est quelque chose que je me pose souvent comme question, étant donné mon horaire atypique, justement. C'est un véritable défi, parce que d'arriver à faire par exemple, dans mon cas, 15 heures par semaine, tout en s'occupant d'un enfant à la maison à temps plein et de deux enfants, lorsque mon grand revient de la garderie, c'est de fractionner sa journée d'une manière qui est absolument pas possible, et souvent on n'a pas le contrôle sur notre journée, si je peux dire, parce que, par exemple, une sieste pour ma fille peut dire 20 minutes comme elle peut durer 1h30. Je dois me lever très tôt, pour essayer de travailler entre 6h et 7h30 le matin avant que mon conjoint parte, mais (...) est-ce que mon enfant cette journée-là va faire ses dents, ça va être plus difficile de travailler durant la journée donc je vais devoir compenser la fin de semaine... ? Il y a cet enjeu-là, mais il y a aussi l'enjeu particulier du fait que moi, je me sens ni à 100 % là comme employée, ni à 100 % là comme maman quand je fais ces deux rôles-là en même temps dans la journée.

Maryline, travailleuse aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Les mères en emploi aux horaires atypiques vivent aussi souvent difficilement la fragmentation des temps consacrés à leur emploi et à leur famille. Elles ont parfois le sentiment de n'être ni totalement engagée dans leur emploi, ni d'assumer comme elles le souhaiteraient leurs responsabilités de mère. Dans le même temps, ce sont elles qui assument la plus grande part des responsabilités familiales et qui portent la charge mentale liée aux besoins de leur famille (Murtorinne-Lahtinen et al., 2016).

Si mon employeur est parfaitement consciente du fait que je m'occupe de ma fille, donc y'a pas de pression à ce niveau-là, mais n'empêche que mon employeur, s'il travaille de 9 à 5, il va m'envoyer des courriels, il va m'envoyer des textos par rapport à une situation sans me demander une réponse immédiate, mais moi, de mon désir de plaire et de bien faire mon travail, je peux pas m'empêcher de regarder un petit peu, vite, vite, ou de prendre un appel, mais avec ma fille qui est là... Il y a de la culpabilité qui vient avec ça. Il y a aussi la culpabilité qui vient avec le fait comme employée de dire « Je pourrai pas assister à cette réunion-là parce que je m'occupe de ma fille », ou je vais tenter de terminer ce dossier-là à 10h le soir même si je suis très fatiguée. Donc, je me sens que comme professionnelle je pourrais être meilleure à 13h l'après-midi qu'à 10h le soir, parce qu'on a la fatigue de la journée. Ça, je trouve que c'est un enjeu de santé mentale, avec les horaires atypiques, de se sentir non suffisante, autant dans la sphère familiale que dans la sphère professionnelle. C'est un défi que moi présentement je vis, finalement.

Maryline, travailleuse aux horaires atypiques, secteur des communications (Webinaire, 28 sept. 2023)

Winkler et *al.* (2018) observaient également chez les travailleuses aux horaires atypiques des risques élevés de tabagisme, de consommation d'alcool et de moins bonnes habitudes alimentaires. En plus, la fatigue engendrée par des horaires atypiques diminue la performance et la vigilance au travail et est ainsi associée à une augmentation des risques d'accident (Wirtz et *al.*, 2011). Outre une exposition accrue aux blessures physiques, les travailleuses aux horaires de nuit ont un risque plus élevé d'agressions physiques ou sexuelles que les travailleuses de jour (Villegas, 2019).



RECOMMANDATIONS¹²

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères salariées en emploi aux horaires atypiques et à leur famille, en s'appuyant notamment sur des recommandations présentées dans les recherches et émises par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) il est important que :

Le gouvernement du Québec

DÉBATE de la mise en place d'une loi-cadre¹³, tel que recommandée par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), **pour promouvoir et soutenir la conciliation famille-travail-études** (CFTÉ) en l'accompagnant d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation.



OFFRE une prestation de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption (Plateforme CCFTÉ, revendication 13).

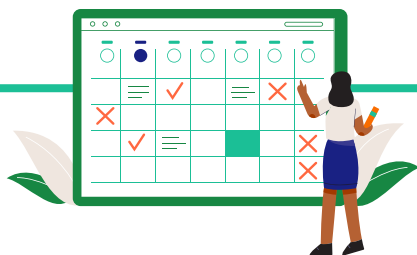


RENFORCE le système public de garderies pour offrir aux parents salariés aux horaires atypiques des horaires élargis.



AMÉLIORE la loi sur les normes du travail, notamment pour que toute salariée puisse connaître son horaire de travail à l'avance, refuser un changement d'horaire ou de faire des heures supplémentaires, ait des congés payés, ou encore puisse disposer de temps suffisant de pause.

CONTRIBUE davantage à l'évolution des mentalités en matière de travail invisible, notamment en incitant davantage les pères à s'impliquer activement dans les responsabilités familiales, plutôt que de compter sur la « flexibilité » de leur conjointe, travailleuse aux horaires atypiques.



12. Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

13. La Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) définit une loi-cadre comme une loi visant « l'obligation de réaliser une démarche pour identifier les besoins de conciliation ainsi que la mise en place de mesures concrètes répondant à ces besoins. Tous les acteurs doivent s'impliquer dans les discussions entourant chacune des étapes » (CCFTÉ, 2015).

Les employeurs



SOIENT SENSIBILISÉS aux défis des parents ou proches aidant.es.



JOUENT UN RÔLE PROACTIF dans la conciliation famille-travail-étude (CFTÉ).



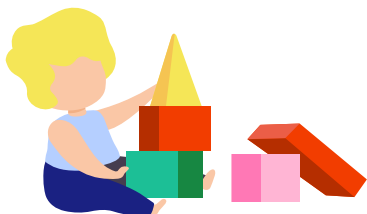
OBTIENNENT LE SCEAU CONCILIVI du Réseau pour un Québec Famille pour la mise en place de mesures adaptées et formelles de pour une meilleure conciliation famille-travail, par exemple :

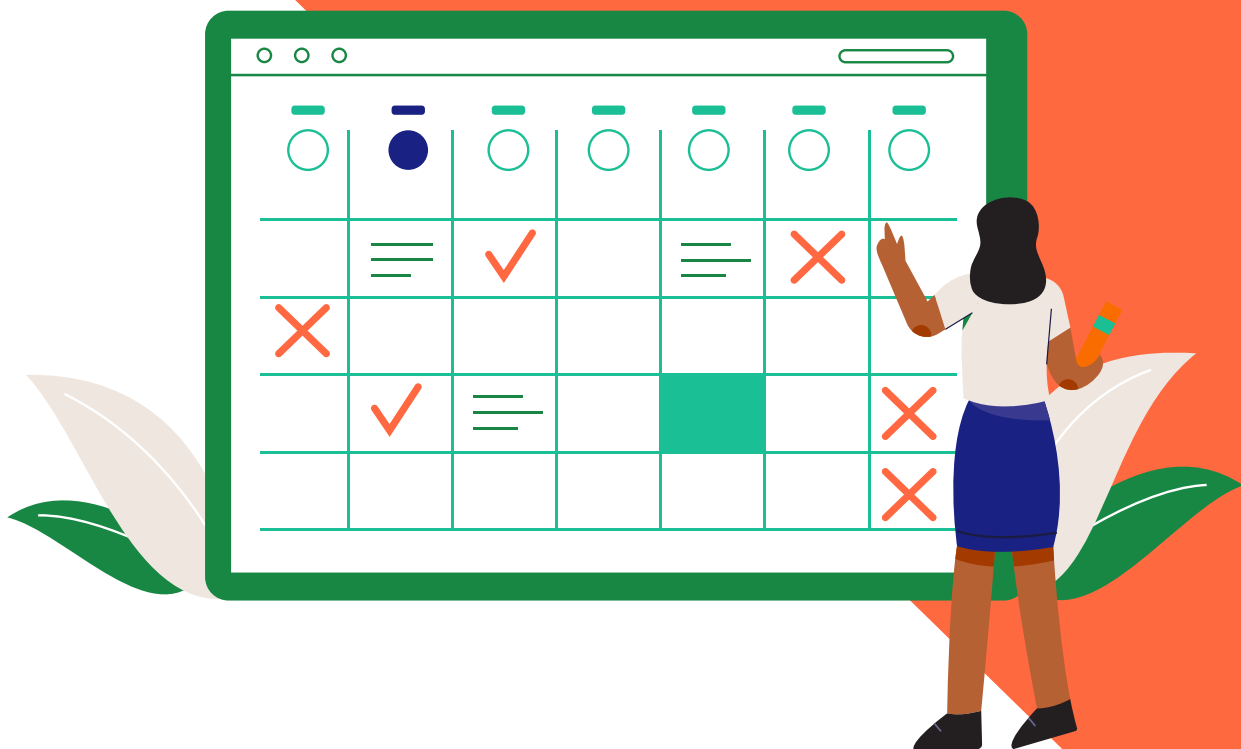
1. en permettant aux employé.es de travailler **à domicile ou depuis un télécentre** pour réduire leurs temps de trajets quotidiens, lorsque le type de tâche le permet,



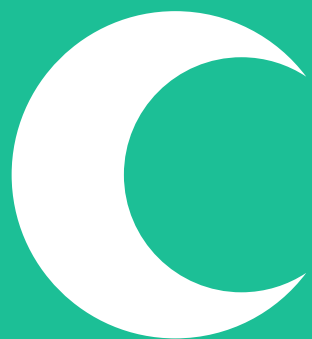
2. en permettant une flexibilité d'horaire et une flexibilité dans le choix des dates de vacances.

3. en développant un **service de garde** interne ou en partenariat.





Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres-salariees-horaires-atypiques.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>



Capsule vidéo

https://www.youtube.com/watch?v=CZP16__bC9M



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/bd_horaires_atypiques_f.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_horaires_atypiques_f.pdf

LES MÈRES salariées aux HORAIRES ATYPIQUES

DÉFINITION

Les mères en emploi salarié aux horaires atypiques travaillent en soirée, de nuit, en fin de semaine, dans le cadre d'un travail posté, de semaines irrégulières, sur appel, à temps variable, morcelé ou partiel. Il peut s'agir d'un emploi permanent ou temporaire.

PORTRAIT STATISTIQUE

Proportion des **salarié.es aux horaires atypiques**, parmi tous les salarié.es, au Québec, 2022¹



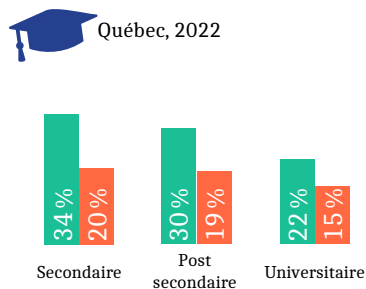
Les femmes ont tendance à se retrouver plus longtemps que les hommes en emploi aux horaires atypiques et à être moins bien rémunérées.

Proportion des salarié.es aux horaires atypiques, selon leur **groupe d'âge**, au Québec, 2022 (%)¹

Groupe d'âge	Femmes		Hommes	
	1997	2022	1997	2022
- 25 ans	64	72	50	60
25-44 ans	28	21	13	11
45-54 ans	27	13	8	8
55 ans et +	36	34	17	20

Les emplois atypiques concernent plus souvent les groupes d'âge des plus jeunes et des plus âgés

Proportion des salarié.es aux horaires atypiques par **niveau d'études**, au Québec, 2022¹



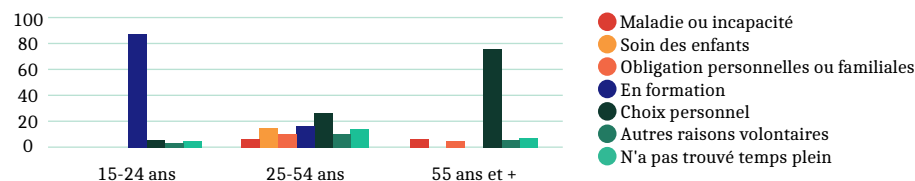
Les salarié.es sans diplôme ou ayant un diplôme secondaire sont les plus nombreux à avoir un emploi aux horaires atypiques.

Les Québécoises aux horaires non typiques occupent majoritairement, en 2021, les industries de l'hébergement et des services de restauration (63%), des industries primaires (57%) de l'information, la culture et des loisirs (52%) et des autres services (52%). Les Québécois aux horaires atypiques sont majoritairement dans les industries de l'hébergement et des services de restauration (64%).

Sources: 1. Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active*, 2022 adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2. SC, *Enquête sur la population active*, 2021 adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

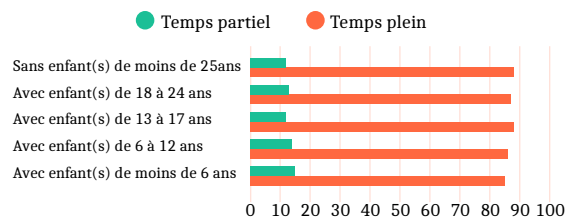
Pourquoi les Québécoises travaillent-elles à temps partiel ?

Les raisons d'un travail à temps partiel varient en **fonction de l'âge** (2022).



Les femmes déclarent travailler à temps partiel principalement, pour les moins de 25 ans, pour poursuivre des études, pour les plus de 54 ans par choix personnel, et pour les 25-44 ans, par choix, pour suivre une formation, pour assurer des soins aux enfants, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet ou par obligations personnelles ou familiales.

Québécoises salariées selon l'âge du plus jeune enfant et régime d'emploi, 2021 (%)¹

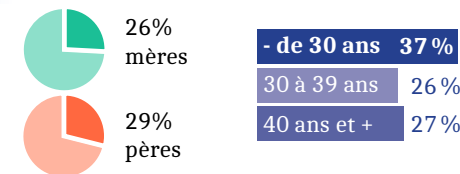


Les mères d'enfant(s) d'âge préscolaire sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Moins de 6% des pères travaillent à temps partiel, quel que soit l'âge de l'enfant.

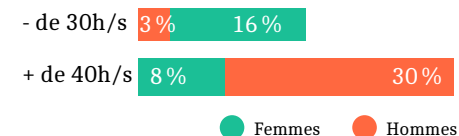
Parents d'enfant de moins de 6 ans en emploi salarié aux horaires atypiques (2015)

Ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir moins de 30 ans, être nés à l'étranger (32 % c. 26 % nés au Canada) et vivent pour près de deux parents sur cinq dans un ménage à faible revenu.³



Temps plein vs temps partiel

Les horaires atypiques diffèrent selon le type d'emploi et le genre du parent: les mères travaillent moins souvent que les pères plus de 40 heures par semaine, mais sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (moins de 30h/semaine).²



3. Lavoie, A. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p.

ORGANISATION FAMILIALE et emploi salarié aux horaires atypiques



Avoir un emploi aux horaires atypiques n'est pas toujours un choix

Ressentir un niveau élevé de conflit famille-travail peut amener certaines mères à modifier leurs horaires usuels de travail pour favoriser le mieux-être de leur famille, en prenant en charge les soins aux enfants et les tâches domestiques. Les pères réduisent rarement leurs horaires de travail, ils ont plutôt tendance à l'augmenter, dans l'optique parfois de compenser le salaire de leur conjointe.

D'autres stratégies temporelles peuvent aussi être mobilisées par les mères, par exemple : travailler de nuit (si l'horaire de jour engendre des conflits famille-travail), réduire ou supprimer les temps de pause, réorganiser le temps de travail (en travaillant à la maison le soir, par exemple) ou refuser des promotions ou des mobilités dont les horaires ne conviendraient pas à la situation familiale.



Secrétariat
à la condition
féminine



LES DÉFIS des mères salariées aux horaires de travail atypiques

Des défis PROFESSIONNELS

Des arrangements informels à la démission

Pour concilier la famille et le travail, certaines mères visent, en particulier en l'absence de solutions collectives, sur leurs bonnes relations au travail pour les aider dans cet équilibre. Ces arrangements informels peuvent avoir un effet pervers sur les dynamiques relationnelles et une recherche institutionnelle d'équilibre entre la famille et le travail. Des conflits peuvent aussi émerger en raison de l'augmentation de la charge de travail des autres employés. Sur la durée, certaines mères peuvent alors chercher à éviter des accommodements individuels par peur de représailles de la part de leurs collègues ou de leur employeur, ce qui peut aussi les amener à terme à démissionner.



Des horaires flexibles à l'«everwork» (au travail continu)

Les emplois à responsabilité et exigences de flexibilité temporelle font partie de cette catégorie d'emploi, où les heures ne sont pas comptées et où le travail empiète fréquemment sur la vie personnelle. Les femmes qui travaillent plus de 40h/semaine avec des horaires atypiques sont particulièrement exposées à cet « everwork » et, lorsqu'elles ont de jeunes enfants, à un niveau élevé de conflit famille-travail, d'autant plus important qu'elles peuvent rarement compter sur le soutien de leur conjoint.

De la flexibilité au travail aux dépens de l'autonomie

Une flexibilité du temps de travail ne se traduit pas systématiquement par un mieux-être au travail et à une répartition plus égalitaire du travail domestique au sein des couples. Elle peut réduire aussi l'autonomie des mères quant à l'organisation de leur temps au travail et les contraintes à être plus disponibles pour leur famille.

Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs, Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020) Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, Partenaire : Réseau pour un Québec Famille - <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>

Des défis ÉCONOMIQUES

Horaires atypiques et avantages sociaux tronqués



Les salariées non permanentes ou travaillant à temps partiel n'ont souvent pas droit aux avantages et accommodements offerts aux employées permanentes à temps complet. La parentalité en contexte d'emploi aux horaires atypiques est ainsi fréquemment associée à une précarité économique.

Insuffisances des services de garde subventionnés

Il n'est pas toujours possible de recourir à des services de garde à contribution réduite en raison d'un nombre insuffisant de places disponibles. Ceci est encore plus difficile pour les mères en emploi aux horaires atypiques en raison d'un nombre insuffisant de places en dehors des horaires standards de travail.

Des défis de
SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE



Horaires atypiques et augmentation des risques pour la santé

Les horaires atypiques de travail ont été identifiés par de nombreux experts comme étant une source multifactorielle de risque pour la santé physique et psychologique des travailleuses.

Ils génèrent fréquemment de la fatigue, de l'épuisement émotionnel, du stress et des dépressions et peuvent affecter la qualité des relations conjugales, familiales et sociales.

Les mères en emploi aux horaires atypiques vivent aussi souvent difficilement la fragmentation des temps consacrés à leur emploi et à leur famille. Elles ont parfois le sentiment de n'être ni totalement engagée dans leur emploi, ni d'assumer comme elles le souhaiteraient leurs responsabilités de mère. Dans le même temps, ce sont elles qui assument la plus grande part des responsabilités familiales et qui portent la charge mentale liée aux besoins de la famille.

BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé
le 28 septembre 2022

La question du partage équitable des responsabilités familiales dans les configurations où les mères sont au foyer, travailleuses autonomes ou **aux horaires atypiques** est encore peu discutée. Les rares recherches sur le sujet témoignent surtout de l'invisibilité de ces femmes et de la méconnaissance de leurs réalités et aspirations familiales et professionnelles.

- Comment des mères actuellement au foyer, travailleuses autonomes ou **aux horaires atypiques** imaginaient-elles leur vie de famille et professionnelle ?
- **Quels défis** ont-elles rencontré ?
- Mais aussi, **quelles mesures conviendrait-il de mettre en place** pour aider les femmes et mères à un meilleur partage des responsabilités familiales au sein de leur couple ?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 4

Épisode 4 . Mères au foyer, travailleuses autonomes et aux horaires atypiques...

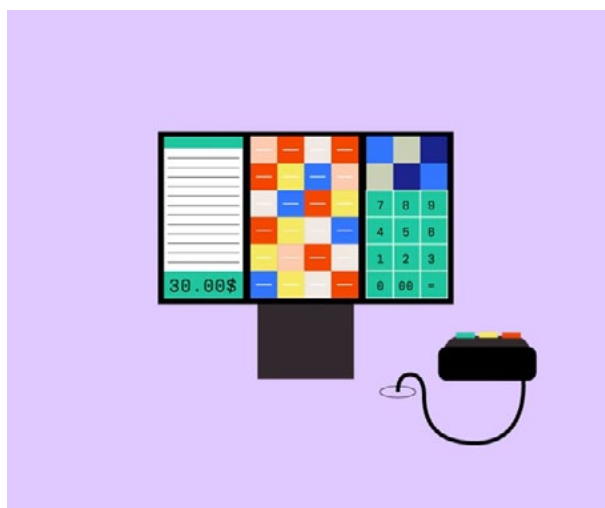
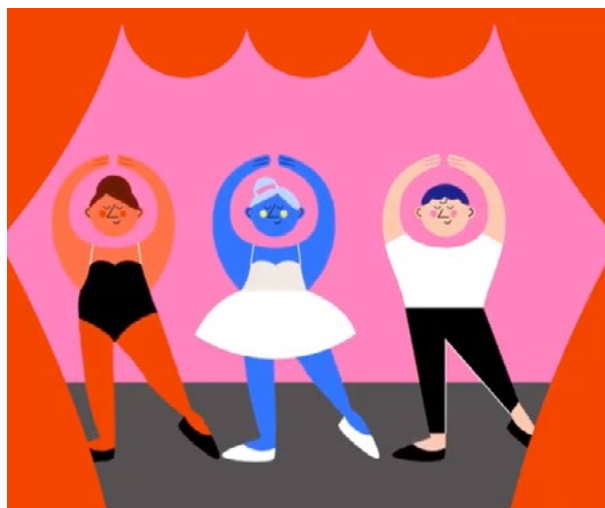


00 : 00 | 01:29:10

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères en emploi aux horaires atypiques** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



Pour voir la capsule animée ▼

CAPSULE VIDÉO

https://www.youtube.com/watch?v=CZP16__bC9M



BANDE DESSINÉE

Les défis des mères en emploi salarié aux horaires atypiques

Au Québec, près d'une mère sur quatre en emploi ayant un enfant de moins de six ans a des horaires de travail dits atypiques. Ces mères travaillent notamment en soirée, de nuit, en fin de semaine, ou ont des horaires irréguliers, imprévisibles ou morcelés.



Les horaires de travail de ces mères sont souvent peu compatibles avec ceux de leur vie familiale et des services de garde.

Au Québec, selon la Loi sur les normes du travail, une salariée peut exercer son droit de refus de travailler s'il n'a pas été informée au moins 5 jours à l'avance de son horaire, mais ce n'est pas toujours facile de faire appliquer ce droit...

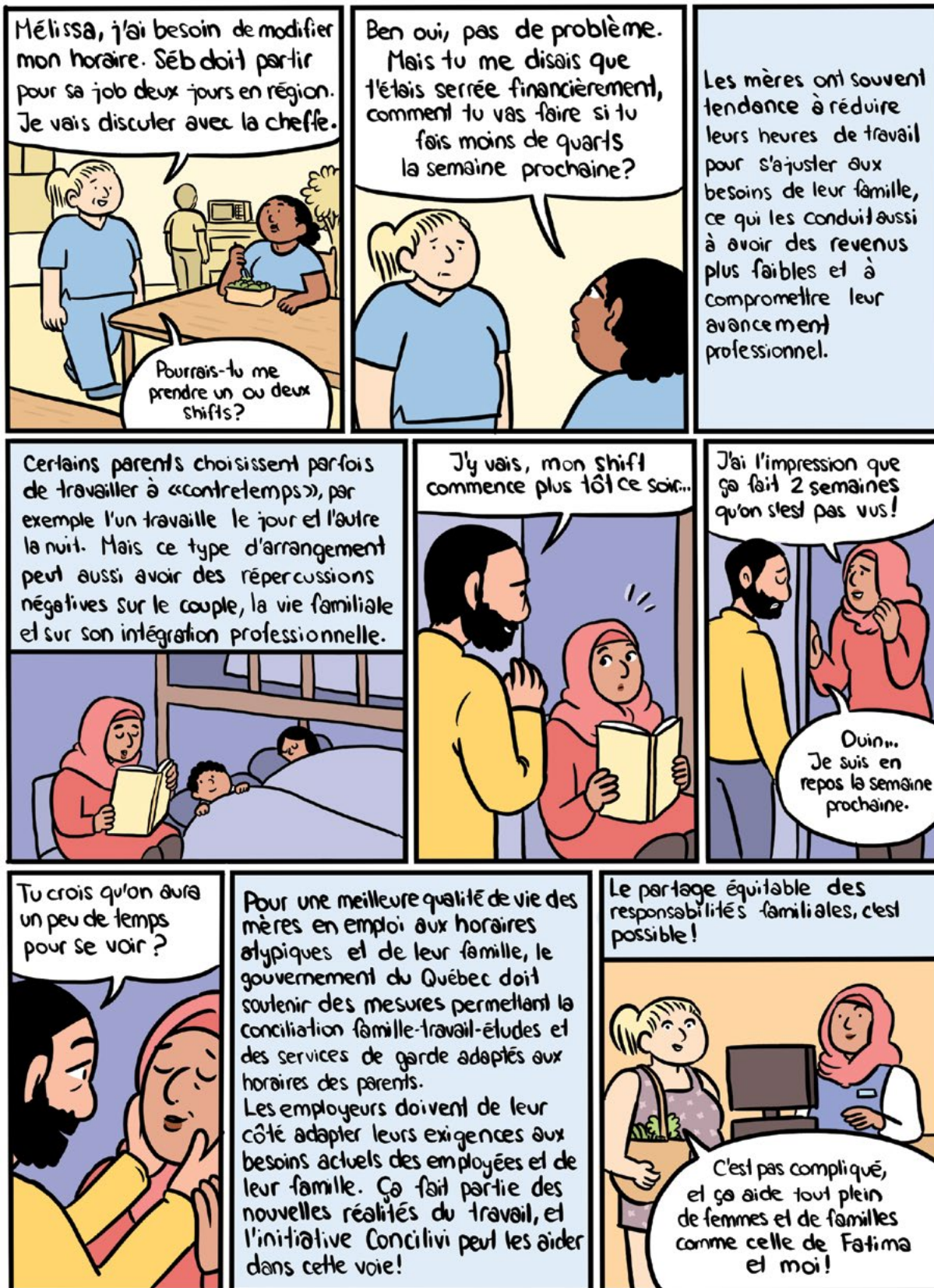


Je viens de voir que tu m'as mise à l'horaire demain, mais c'est le spectacle de ma fille!



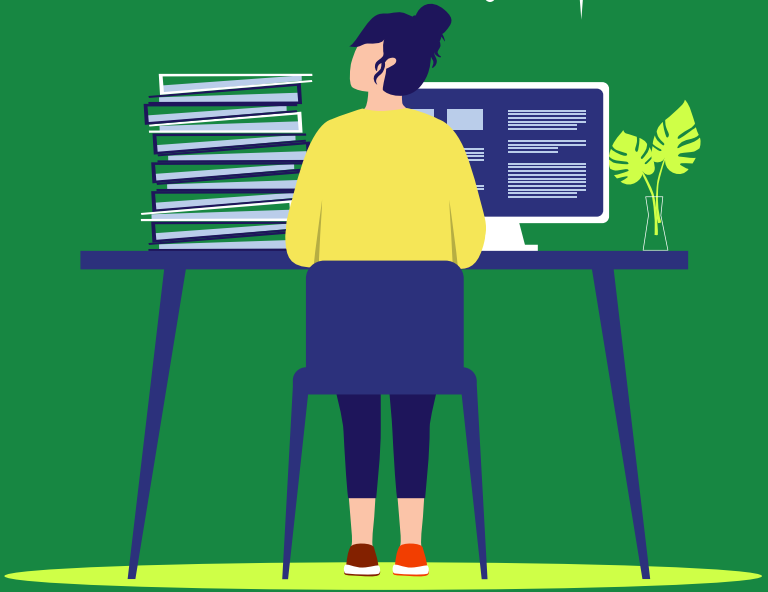
Tu as des enfants, mais j'ai besoin de gens qui veulent travailler!





Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire : Réseau pour un Québec Famille

Les mères en emploi autonome



Mères en emploi autonome

Le nombre de femmes ayant un emploi autonome a augmenté au cours des dernières décennies. Une part importante de ces travailleuses assume aussi des responsabilités familiales. Pour mieux saisir les défis auxquels elles sont confrontées et pouvoir avancer quelques recommandations pour améliorer notamment leur conciliation famille et travail, il convient de préciser les modalités associées à ce statut, de cerner statistiquement cette réalité professionnelle et familiale, d'identifier les mesures spécifiques de protection sociale et familiale auxquelles elles ont droit et les raisons qui les motivent à exercer ce type d'emploi.

QUI SONT CES MÈRES TRAVAILLEUSES AUTONOMES AU QUÉBEC ?

Travailleuse autonome : De qui parle-t-on ?

Au Québec, une **travailleuse autonome**, appelée aussi **travailleuse indépendante**, **entrepreneuse indépendante** ou parfois **prestataire de services**, est une travailleuse qui exerce une activité professionnelle pour son propre compte et sous sa propre responsabilité, et qui n'a pas de lien de subordination avec un employeur (Gouvernement du Québec, s.d.c.; s.d.d.). Le terme anglais « **freelance** » est également utilisé, mais généralement dans le cadre de services intellectuels.

Une travailleuse autonome est désignée également comme une « forme d'entreprise », c'est-à-dire comme une personne qui exploite une « entreprise individuelle » dont elle est l'unique propriétaire (Éducaloi, s.d.1).

Une travailleuse autonome est présentée aussi parfois comme « travaillant à son compte », laissant entendre que juridiquement elle n'est sous l'autorité professionnelle de personne et qu'elle s'organise pour exécuter son travail. Elle est par ailleurs considérée comme la seule « propriétaire » de l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle en retire les profits et qu'elle en subit les pertes. Ceci justifierait d'ailleurs, selon Beaulieu (2011, p.11), que les travailleuses autonomes peuvent aussi être « qualifié[e]s d'indépendant[e]s parce qu'ils[elles] choisissent librement d'assumer les risques inhérents à l'entreprise qu'ils[elles] exploitent dans leur quête de profits ».

Une travailleuse autonome (Éducaloi, s.d.2) effectue un travail pour lequel son client s'engage à lui payer le prix convenu. Ce prix/salaire, contrairement aux salariées, ne s'appuie pas sur les normes minimales du travail - qui sont réservées aux salariées. La travailleuse autonome doit ainsi négocier avec son client son revenu qui ne s'aligne pas obligatoirement sur le taux d'un salaire minimum.

Une travailleuse autonome détient théoriquement une grande autonomie dans le choix de ses clients et dans la manière de réaliser le travail demandé par le client. Le plus souvent, elle a ses propres clients. Elle ne peut pas ainsi être considérée comme une « salariée » ou une « employée » de l'entreprise ou de la compagnie qui lui fournit du travail car son travail n'est pas réalisé sous la direction et le contrôle d'un employeur (CNESST, s.d.b.).

Pour déterminer si une personne travaille comme travailleuse autonome et non comme salariée, les tribunaux Québécois ont instauré certains critères.

Ainsi, une personne est considérée comme une travailleuse autonome si :

- Elle contrôle son travail;
- Elle fournit ses propres outils;
- Elle peut faire des profits;
- Elle peut subir des pertes.

La travailleuse autonome peut organiser son travail et exercer ses activités économiques de différentes façons. Elle peut, par exemple :

- agir à titre de consultante ou de pigiste pour un ou plusieurs clients;
- ouvrir son propre bureau si elle est une professionnelle (une avocate à son compte par exemple);
- travailler à la commission (faire de la vente porte-à-porte par exemple);
- exploiter son entreprise de la maison;
- travailler à temps partiel, à temps plein (telles que les gardiennes d'enfants ou les livreurs de journaux) ou sur des projets spécifiques.

Le statut de travailleuse autonome est lié à divers secteurs d'activités, aux lieux d'exercice (au domicile de la travailleuse ou ailleurs), mais aussi aux situations au regard de l'employabilité (emploi ou non des employée.s) (Barrois et Devetter, 2017).

Parmi les définitions associées aux travailleuses autonomes, certaines distinguent les travailleuses autonomes qui sont aussi des employées en les qualifiant notamment de « travailleuses autonomes avec aide rémunérée », soit par exemple les propriétaires d'une entreprise (Crespo, 2014), et celles qui sont sans employé.es (Commission du droit de l'Ontario, 2012), en les qualifiant comme « travailleuses autonomes sans aide rémunérée ». Cette dernière catégorie est aussi parfois désignée comme étant un « travail indépendant » - au sens où personne ne dépend professionnellement de la travailleuse -, à un « travail autonome exercé sans employé.e » (Noiseaux, 2011) ou encore à un travail autonome sans aide rémunérée (Crespo, 2014). Les termes de « autonome » ou « indépendante », sont cependant très souvent utilisés sans faire de distinction sur le fait d'employer ou non des personnes dans le cadre d'un emploi exercé à son compte.

Dans les Enquêtes sur la population active (EPA) réalisées par Statistique Canada, les travailleuses (travailleurs) autonomes sont définies comme « Les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitués en société, ou encore les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitués en société. Ce dernier groupe englobe également les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise (telles que les gardiennes d'enfants et les livreurs de journaux). Les travailleurs autonomes se subdivisent en deux catégories: ceux avec aide rémunérée et ceux sans aide rémunérée. Les travailleurs familiaux non rémunérés sont aussi inclus parmi les travailleurs autonomes. Ce sont des personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement. » (Statistique Canada, 2020). Statistique Canada distingue néanmoins fréquemment dans ses publications les « travailleurs autonomes » et les « travailleurs familiaux non rémunérés ».

Mères travailleuses autonomes : Qui sont-elles ?

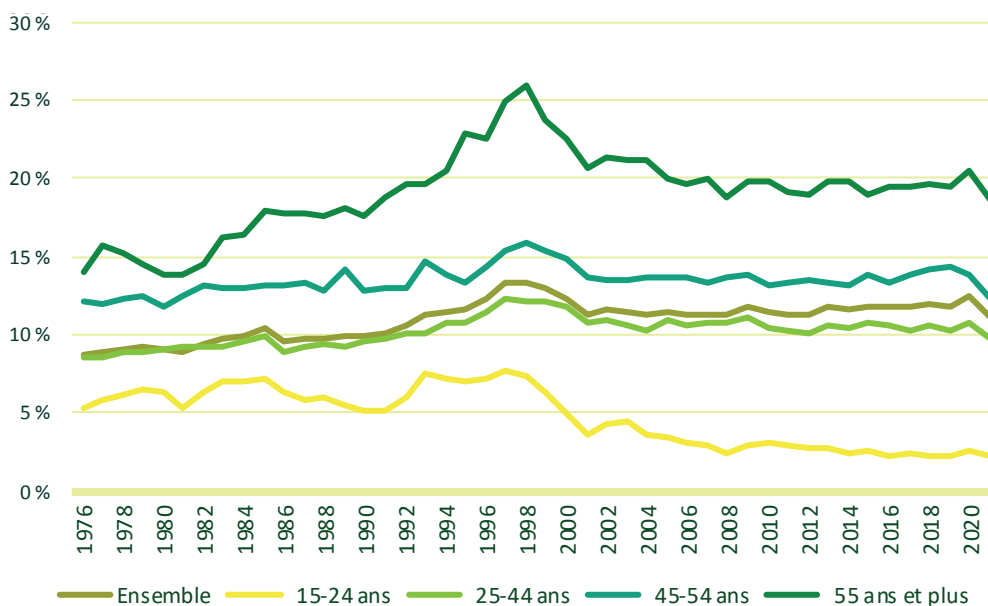
Il existe très peu de données statistiques disponibles sur les travailleuses autonomes selon leur configuration familiale. Les données qui vont suivre porteront ainsi principalement sur les travailleuses autonomes sans distinction de leur statut parental.

Les Canadiennes travailleuses autonomes

Au Canada, le nombre de femmes en emploi autonome a augmenté au cours des quatre dernières décennies, passant de 312 000 en 1976 à 983 000 en 2021 (Demers et al., 2020; Cloutier-Villeneuve et al., 2021).

La part de ces femmes parmi l'ensemble des femmes en emploi a connu également une légère hausse, passant de 9 % à 11 %. Elle est toujours plus élevée (19 % en 2021) chez les 55 ans et plus, suivie des 45-54 ans (12 %), des 25-44 ans (10 %) et des moins de 25 ans (2 %) (graphique 21).

Graphique 21 : Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi par groupe d'âge, Canada, 1976-2021

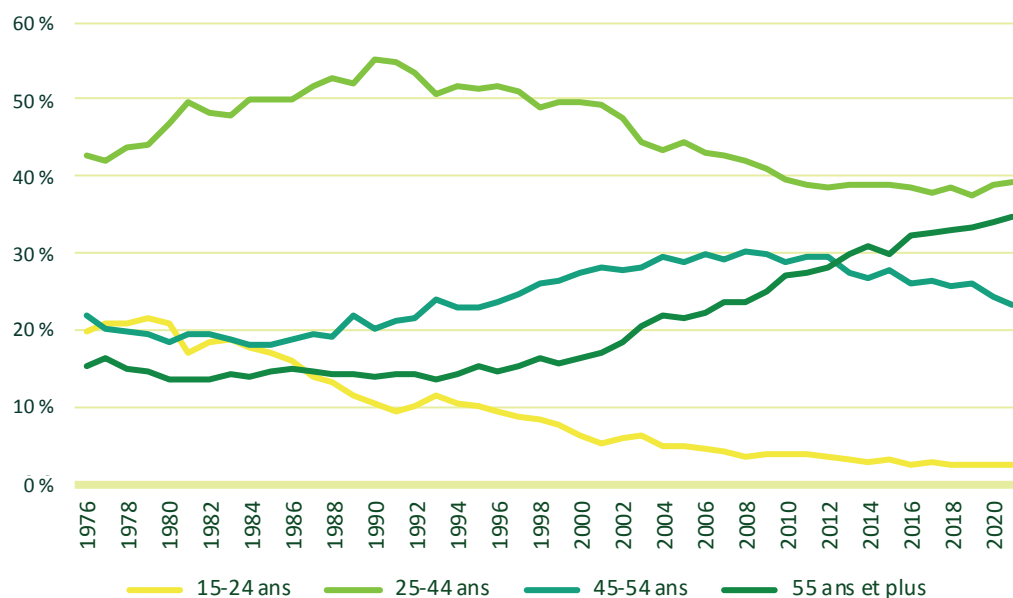


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2021*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La proportion des femmes en emploi autonome parmi l'ensemble des emplois autonomes a progressé également au cours des dernières décennies, passant de 26 % en 1976, à 35 % en 2000 pour atteindre 37 % en 2021 (Statistique Canada, 2023c).

La proportion de travailleuses autonomes parmi l'ensemble de ces femmes est la plus élevée parmi les 25-44 ans (39 % en 2021) un groupe d'âge où elles sont aussi plus nombreuses à avoir de jeunes enfants (graphique 22). Elle est par ailleurs de 35 % chez les plus de 55 ans, 24 % chez celles âgées entre 45 et 54 ans et de 3 % chez les moins de 25 ans.

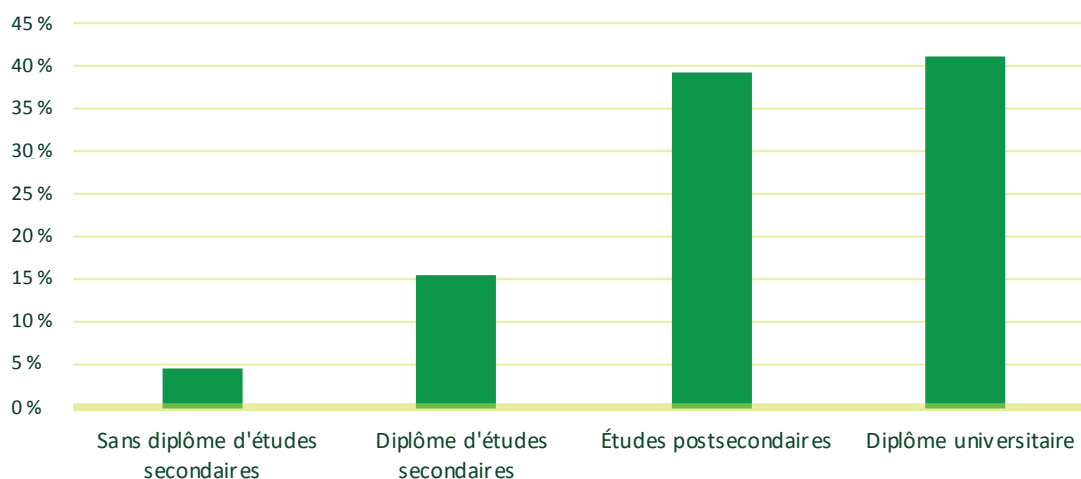
Graphique 22 : Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi autonome par groupe d'âge, Canada, 1976-2021



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2021*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les femmes qui exercent un emploi autonome ont généralement au Canada un niveau d'éducation élevé. En 2021, elles sont 41 % à avoir un diplôme universitaire, 39 % à avoir suivi des études post-secondaires, 15 % à avoir un diplôme d'études secondaires et 5 % à déclarer ne pas avoir de diplôme (graphique 23).

Graphique 23 : Répartition des Canadiennes en emploi autonomes selon leur niveau d'études, 2021

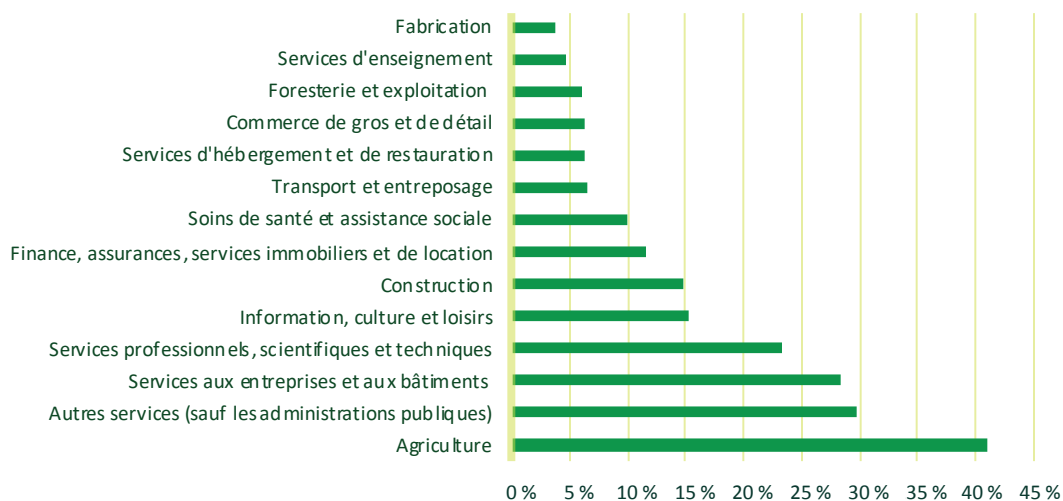


Source :

Les personnes immigrantes se retrouvent aussi dans une forte proportion parmi les personnes en emploi autonome (Hou et Wang, 2011 ; Simoes et al., 2016 ; Ali et Newbold, 2020), notamment en raison de difficultés plus importantes que les personnes nées au Canada à trouver un emploi salarié (Abada et al., 2012 ; Jackson et Thomas, 2017).

Les travailleuses autonomes sont nombreuses dans le secteur de l'agriculture (excluant les travailleuses familiales non rémunérées) puisqu'elles représentent en 2022, 41 % des emplois de ce secteur (graphique 24). Elles sont aussi présentes de manière significative dans les secteurs des services hors administration publique (30 %), des services aux entreprises et bâtiments (28 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (23 %), de l'information, culture et loisirs et de la construction (15 %), et, dans une proportion moindre, dans les secteurs des finances, assurances et services immobiliers (12 %) et des soins de santé et assistance sociale (10 %).

Graphique 24 : Répartition des Canadiennes en emploi autonomes par secteur d'activité, 2022



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2021*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Lorsqu'on considère la part des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des secteurs d'activités, on constate qu'en 2022 plus de neuf travailleuses sur dix (92 %) exercent un emploi dans un secteur des services. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs des soins de santé et assistance sociale (21 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (18 %) et des autres services hors administration publique (11 %).

Si certaines travailleuses autonomes peuvent relativement bien gagner leur vie, elles se concentrent toutefois le plus souvent dans les groupes d'emploi à revenus les plus faibles (Crespo, 2014). Au début des années 2010, Yerochewski (2014) observait notamment que les travailleuses autonomes des secteurs de l'agriculture, des services alimentaires et de l'hébergement, ainsi que des autres services, tels que ceux liés à de l'entretien, de la buanderie ou encore à des soins personnels avaient des revenus particulièrement faibles. Ces travailleuses étaient aussi souvent peu diplômées, racialisées ou issues d'une récente immigration au Canada.

Les personnes en emploi autonome « indépendant », autrement dit qui n'ont pas d'employé, appartiennent également au groupe socioéconomique des personnes les plus vulnérables, puisqu'elles n'arrivent pas à accumuler du capital. Ces personnes sont aussi par ailleurs le plus fréquemment issues des minorités visibles (Beaucage et Najem, 2006 ; Vosko et Clark, 2009 ; Campbell et Price, 2016).

Le revenu total moyen et le revenu total médian des travailleuses autonomes « indépendantes » ont été estimés respectivement en 2020 à 34 400 \$ et 19 300 \$ (et à 45 600 \$ et 25 700 \$ pour les hommes). Concernant les travailleuses autonomes employant du personnel, leur revenu total moyen et leur revenu total médian ont été estimés respectivement à 49 900 \$ et 37 600 \$ (et à 70 800 \$ et 49 700 \$ pour les hommes) (Jeon et Ostrovsky, 2020).

Pourquoi des femmes sont-elles travailleuses autonomes ?

La motivation la plus souvent évoquée par les femmes qui occupent un emploi autonome est l'indépendance et la liberté que celui-ci leur procure (26 %) (motivation rapportée également par 38 % des hommes) (Yssaad et Ferrao, 2019) (tableau 2). La deuxième raison la plus fréquemment avancée (16 %) est la nature de l'emploi, c'est-à-dire le fait d'être obligé en raison du type d'emploi d'être travailleur autonome (motivation rapportée par 15 % des hommes). Les travailleuses autonomes évoquent aussi comme motivation, pour 15 % d'entre elles, un équilibre travail-famille facilité (contre 7 % des travailleurs) et 11 % d'entre elles la possibilité d'avoir un horaire souple (contre 5 % des hommes). Même si de nombreuses femmes, et en particulier des mères, disent avoir « choisi » d'être travailleuse autonome pour la souplesse de l'emploi du temps et les facilités a priori offertes pour une meilleure conciliation de leurs différentes sphères de vie, certaines mères laissent entendre cependant que ce « choix » a aussi parfois été le fait de pressions familiales pour répondre à des besoins pratiques de gestion et d'organisation familiale (Bari et al., 2021). Enfin, certaines femmes évoquent aussi dans le choix d'un emploi autonome la recherche de défis, de créativité, de succès et de satisfaction (6 % contre 7 % pour les hommes).

Tableau 2 : Motivations à choisir un emploi autonome parmi les personnes en emploi autonome, Canada, 2018

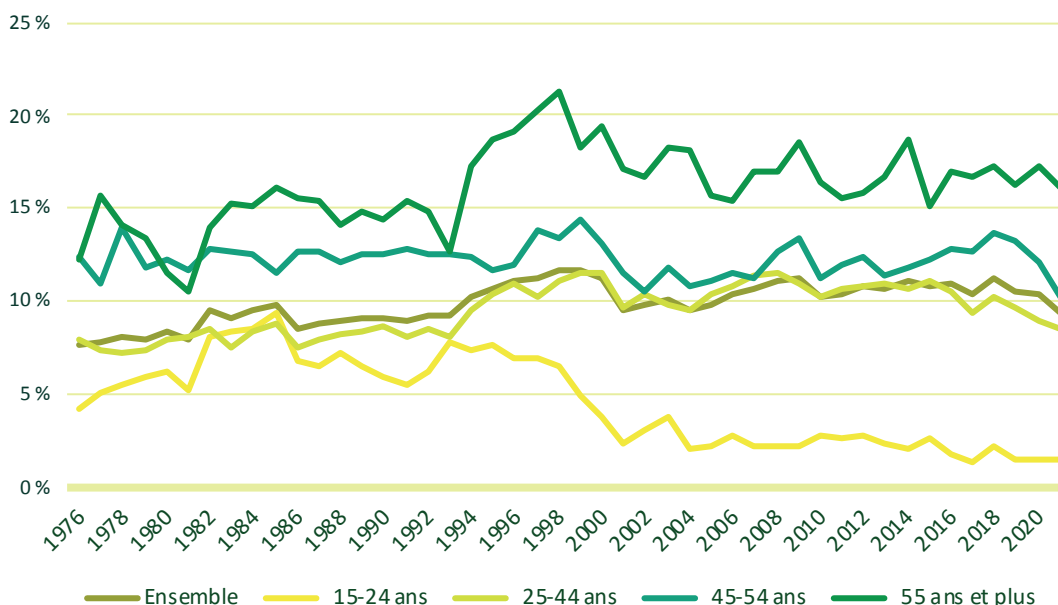
Canada	Femmes	Hommes
Équilibre travail-famille	15	5
Horaire souple	11	7
Défi, créativité, succès, satisfaction	6	7
Nature de l'emploi - obligé d'être travailleur autonome	16	15
Indépendance, liberté, être son propre patron	26	38

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 2018 (supplément ad hoc). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>

Les Québécoises travailleuses autonomes

En 2022, 189 000 Québécoises déclarent exercer un emploi autonome (contre 312 000 Québécois). La croissance du travail autonome a été particulièrement importante entre 1976 et 2022 (+175 %), même si la proportion de travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi est restée relativement stable autour de 10 % (graphique 25). Les femmes en emploi autonome sont par ailleurs proportionnellement plus nombreuses dans les groupes d'âges les plus élevés (55 ans et plus et 45-54 ans).

Graphique 25 : Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi par groupe d'âge, Québec, 1976-2021

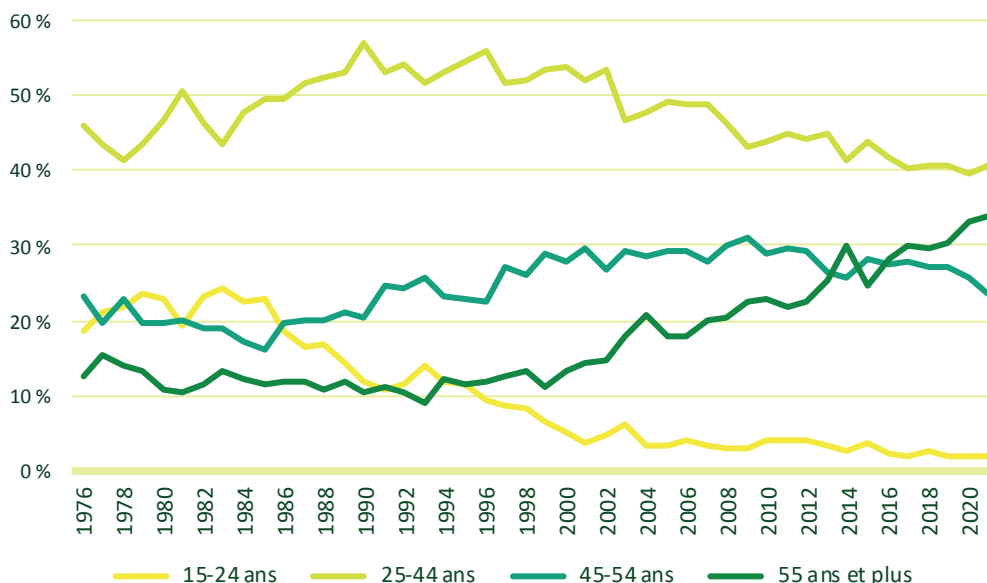


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

La part des Québécoises en emploi autonome dans la totalité des emplois autonomes a enregistré également une hausse, entre 1976 et 2021, passant de 27 % à 37 %.

Parmi ces travailleuses, la part des Québécoises âgées entre 25 et 44 ans est la plus importante (graphique 26). En 2021, deux travailleuses autonomes sur cinq (41 %) sont ainsi âgées entre 25 et 44 ans, une sur trois (34 %) de plus de 55 ans et près d'un quart (23 %) de 45-54 ans.

Graphique 26 : Évolution de la proportion des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des femmes en emploi autonome par groupe d'âge, Québec, 1976-2021

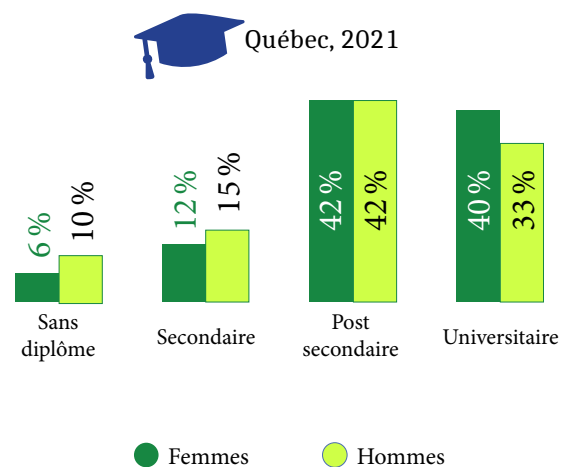


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Plus de quatre travailleuses autonomes sur cinq ont, au Québec, en 2021, suivi des études postsecondaires et près de la moitié d'entre elles ont un diplôme universitaire (graphique 27). Rares sont ainsi les travailleuses autonomes qui ont un diplôme secondaire (12 %) ou qui sont sans diplôme (6 %) (contrairement aux hommes).

Graphique 27 : Proportion des personnes travailleuses autonomes selon leur niveau d'études, 2021

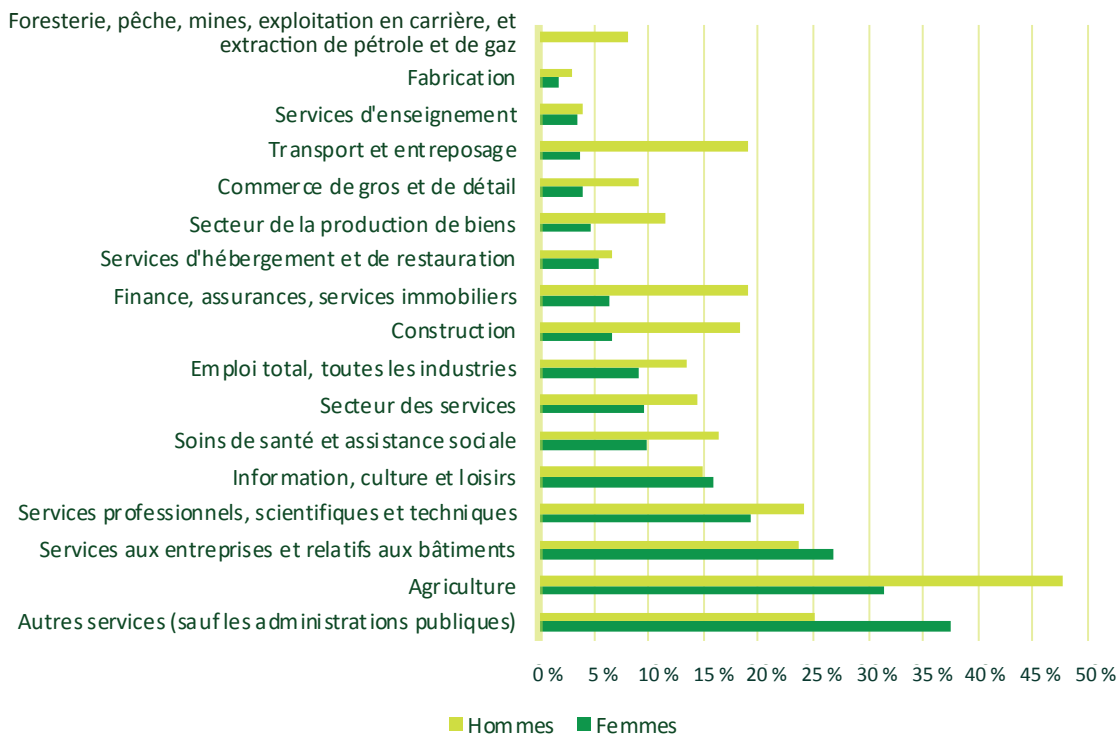
Les travailleuses en emploi autonome sont présentes au Québec en 2022, à 95 %, dans le secteur des services et à 5 % dans celui de la production de biens (contre respectivement pour les hommes à 74 % et 26 %). En 2022, elles constituent la part la plus importante du secteur des services hors administration publique¹⁴ (37 %), suivi du secteur de l'agriculture (31 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (27 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (19 %), de l'information, culture et loisirs (16 %) et des soins de santé et assistance sociale (10 %) (graphique 28). Les autres secteurs comptabilisent moins de 10 % des travailleuses autonomes.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

14. Le secteur comprend les services de réparation et d'entretien, les services relatifs aux associations civiques et professionnelles, ainsi que les services personnels et de nettoyage.

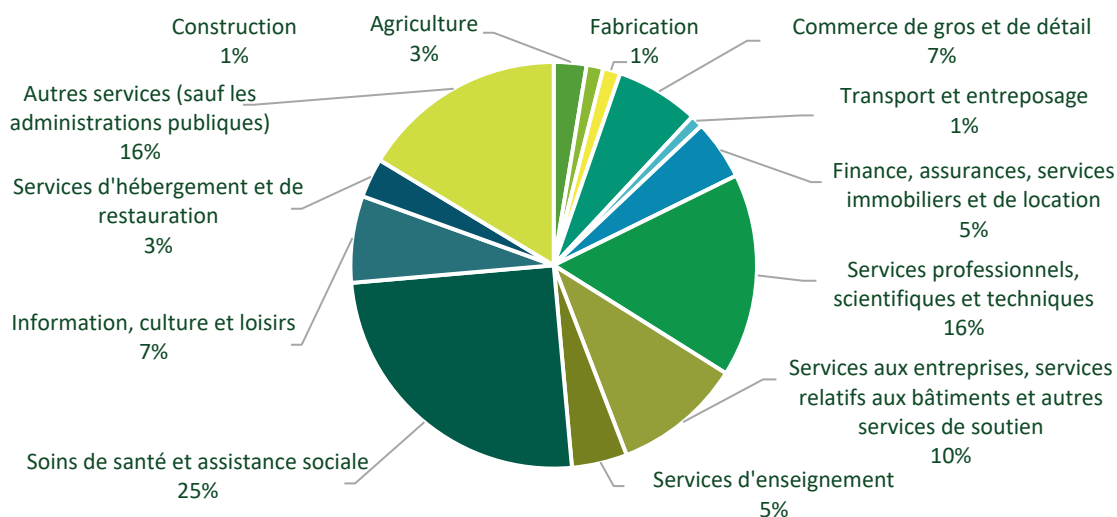
Graphique 28 : Répartition de la part de l'emploi autonome selon les différents secteurs d'activité, Québec, 2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Les travailleuses autonomes se répartissent par ailleurs en 2022 au Québec, principalement dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (25 %), des services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que des services hors administration publique (16 %), mais aussi en plus faible proportion dans les secteurs de l'information, de la culture et des loisirs (7 %) et du Commerce de gros et de détail (7 %) (graphique 29).

Graphique 29 : Répartition des travailleuses autonomes selon les différents secteurs d'activité, Québec, 2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Le revenu d'emploi médian des travailleuses autonomes âgées entre 25 et 64 ans travaillant à temps plein toute l'année a été estimé au Québec, en 2016, à 16 000 \$ pour celles ayant un diplôme primaire ou secondaire (30 000 \$ pour les hommes), à 17 000 \$ pour celles ayant une formation professionnelle ou collégiale (26 100 \$ pour les hommes) et à 33 800 \$ pour celles de formation universitaire (contre 63 600 \$ pour les hommes) (Crespo, 2018).

La faible progression du revenu d'emploi selon la scolarité pour les travailleuses autonomes (comparativement aux travailleurs) s'explique possiblement du fait qu'elles représentent une faible minorité (8 %) de l'ensemble des femmes de 25 à 64 ans à temps plein toute l'année. Le niveau de revenu des travailleuses autonomes est fortement lié au type d'emploi autonome exercé, qui est lui-même souvent liés aux raisons avancées pour devenir travailleuse autonome (souhait d'un travail permettant de concilier une femme familiale et professionnelle, difficultés à trouver un emploi salarié, etc.) (Cardella et al., 2020).

Elles sont aussi moins nombreuses que les hommes à avoir transformé leur entreprise en société (28 % contre 53 % des travailleurs en 2015) et à déclarer de l'aide rémunéré (18 % contre 40 % des hommes) (Rose, 2016).

Être parent et avoir un emploi autonome

En 2006, les mères en couple avec enfants mineurs (10,5 %) étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir le statut de travailleuse autonome que les femmes en couple sans enfant (9,2 %). Cette proportion atteignait par ailleurs 11,8 % lorsque leur plus jeune enfant était âgé entre 5 et 11 ans. En 2008, cette tendance se poursuit puisque les parents sont plus sujets à être travailleurs autonomes que les non-parents (respectivement 15,4 % et 11,2 %), notamment les femmes (respectivement 12,5 % des mères contre 9,8 % des femmes sans enfant) (Gagnon, 2009). En 2015, 13,5 % des mères d'enfants de 0 à 5 ans déclarent également être travailleuse autonome (Lavoie et Fontaine, 2016).

Les mères en situation de monoparentalité, comparativement aux autres types de familles, sont, par contre, que ce soit en 2006 ou en 2008, moins nombreuses travailleuses autonomes (respectivement 8,2 % et 10,9 %).

Enfin, en 2020, seul 3 % des familles québécoises (et canadiennes) déclarent que leur revenu provient d'un emploi autonome (Statistique Canada, 2021b).

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES EN EMPLOI AUTONOME

Les divers régimes de protection sociale proposés au Québec sont réservés, légalement, aux personnes en emploi salarié. Il existe néanmoins d'autres programmes qui visent à soutenir les parents travailleurs autonomes dans leurs obligations familiales et dans la charge financière associée à la présence d'enfants. Pour bénéficier de ces prestations fédérales (Gouvernement du Canada, s.d.) ou provinciales (Gouvernement du Québec, s.d.b.), les personnes en emploi autonome doivent remplir certaines conditions et effectuer parfois un certain nombre de démarches.

Prestations lors d'une grossesse ou d'une naissance pour un enfant né au Québec

Les prestations de maternité ne sont offertes qu'à la personne qui s'absente du travail parce qu'elle est enceinte ou a récemment donné naissance.

Les travailleuses autonomes peuvent se prévaloir des prestations de maternité, en particulier du **Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP)** du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous certaines conditions.

Pour être admissible au RQAP, la travailleuse autonome doit remplir toutes les conditions suivantes (Gouvernement du Québec, s.d.e.) :

- Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006 ;
- Être résidente du Québec à la date de début de votre période de prestations ainsi qu'au 31 décembre de l'année civile précédant la date de début de la période de prestations ;
- Avoir cessé ses activités d'entreprise ou avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ses activités d'entreprise. Si la travailleuse autonome reçoit une rétribution à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire, avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ce type d'activité ;
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence ;
- Avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence.

Le montant des prestations auquel la travailleuse autonome à droit est déterminé, entre autres, en fonction:

- de la période de référence ;
- de ses revenus ;
- du type de prestations (naissance / adoption) ;
- du choix du régime ;
- de la majoration des prestations.

Allocation famille (voir annexes page 205)

CONJUGUER LA VIE FAMILIALE ET LE TRAVAIL AUTONOME

Devenir travailleuse autonome pour assumer des responsabilités familiales

Des femmes peuvent devenir travailleuses autonomes lorsqu'une opportunité de carrière se présente à elles ou lors d'une transition de carrière, mais aussi en raison du type de leur emploi et de la structure du marché de l'emploi (D'Amours, 2015). Nombreuses sont aussi celles qui déclarent être devenues travailleuses autonomes au moment d'avoir des enfants (Jeon et Ostrovsky, 2016).

« Suite à mon congé de maternité, j'étais revenue comme salariée à trois jours semaine, et j'avais demandé des accommodements qui me semblent minimes à mon employeur, c'est à dire, entre autres, d'avoir une heure de diner de 30 minutes de moins et de partir 30 minutes plus tôt tout en conservant la même productivité (...), ce qui m'avait été refusé.

(...) parallèlement, mon milieu de garde en milieu familial pour ma fille, l'éducatrice m'appelait sans arrêt parce qu'elle était malade ou un de ses enfants du milieu de garde était malade, donc elle fermait la garderie souvent, ce qui faisait en sorte que mon conjoint ou moi devions prendre congé à la dernière minute, et c'était visiblement plus facile pour moi de le faire, même si c'était quand même mal vu à mon milieu de travail. (...)

Donc, nous avons décidé, je souhaitais aussi être travailleuse autonome de mon bureau, à domicile, et ce qui me permettrait éventuellement une plus grande flexibilité dans mes horaires et dans les imprévus de la gestion de la famille, selon les besoins de la famille. »

- Marie-Josée, orthophoniste, travailleuse autonome (webinaire, 28 sept. 2023)

Yssaad et Ferrao (2019) soulignent d'ailleurs, que parmi les personnes en emploi autonome, les femmes sont environ trois fois plus nombreuses que les hommes à déclarer que l'équilibre travail-famille et un horaire souple sont des raisons à l'origine de leur choix d'emploi. Des **considérations familiales** sont ainsi très souvent prises en compte par les femmes pour devenir travailleuse autonome (Tremblay et Genin, 2009 ; Sarti et Torre, 2022).

La «flexibilité» du travail autonome pour la conciliation familiale

Dans la quête d'une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, la possibilité d'avoir dans le cadre d'un emploi autonome des **horaires flexibles** (par exemple, de travailler le soir quand les enfants sont couchés) et de **travailler de la maison** ou de **pouvoir amener ses enfants sur son lieu de travail**, apparaissent être des critères importants au moment du choix d'exercer un emploi autonome (Chaudat et al., 2016 ; Tremblay et Soussi, 2020).

En étant à mon compte et en choisissant le nombre d'heures et tout ça, et de jours par semaine (...) ça nous a donné un rythme qui était très intéressant au niveau de la famille et une place privilégiée dans l'évolution de mes enfants. Je ne regrette aucun de ces choix, mais ça a été des sacrifices.

Marie-Josée, orthophoniste, travailleuse autonome (webinaire, 28 sept. 2023)

Leur préoccupation d'avoir de la flexibilité dans leur horaire de travail pour pouvoir prendre soin de leurs enfants apparaît d'ailleurs comme une « caractéristique féminine » (Tremblay et Genin, 2009 ; Tufa, 2021). Cette flexibilité d'horaire leur permettrait non seulement de pouvoir choisir le nombre d'heures qu'elles souhaitent consacrer au travail, mais aussi de pouvoir déterminer leurs horaires de travail en fonction des soins à accorder aux enfants et à la gestion domestique (Jeon et Ostrovsky, 2016). Pour certaines femmes, cette flexibilité des horaires de travail semble aussi leur permettre de réduire leur sentiment de culpabilité à ne pouvoir s'occuper pleinement de leurs enfants (Ekinsmyth, 2013 ; Hudson Brenn et Leung, 2020).

Au Canada, D'Amours (2015) constate pour sa part, que les femmes qui quittent un emploi salarié pour devenir travailleuses indépendantes le font souvent quand elles sont en couple avec un partenaire qui a un travail « dit typique (bénéficiant d'avantages sociaux pour lui-même et sa famille) » (p.150). Elles se retrouvent aussi parmi les plus bas salaires, dépendantes des protections sociales de leur conjoint (notamment des assurances). Si cet arrangement semble permettre une meilleure conciliation de la vie familiale avec un travail, il conduit aussi fréquemment à des effets pervers pour les femmes, notamment à une dépendance économique à l'égard de leur conjoint et à leur plus grande participation, en raison de la flexibilité de leurs horaires, aux tâches domestiques.

Certaines femmes qui choisissent au moment de leur transition à la parentalité de développer leur entreprise se sont fédérées pour une part d'entre elles autour du collectif les *Mompreneures*¹⁵. Ces *Mompreneures* justifient généralement leur choix de quitter un emploi salarié à la naissance de leurs enfants pour développer leur entreprise et pouvoir être ainsi toujours actives professionnellement, et consacrer en adaptant leurs horaires, plus de temps à leurs enfants (d'Andria et Gabarret, 2016).

Se maintenir active professionnellement, mais sans être « mère au foyer»¹⁶

Un certain nombre de femmes qui pour diverses raisons ne peuvent concilier une activité professionnelle salariée et leurs charges familiales (pas de place dans des services de garde, difficultés avec les horaires, enfant nécessitant des besoins particuliers, etc.) déclarent être devenues travailleuses autonomes, pour éviter de devenir « mères au foyer ». Ce statut que les représentations populaires associent fréquemment à un manque d'ambition professionnelle (Duberley et Carrigan, 2012) peut pousser certaines (futurs) mères à vouloir développer leur entreprise pour leur permettre de poursuivre une activité professionnelle tout en leur permettant d'être présentes auprès de leurs enfants (Ekinsmyth, 2013 ; Fontier, 2019).

15. Ce collectif des Mompreneurs qui a vu le jour aux États-Unis dans les années 1990 et qui s'observe en Europe, et notamment en France depuis 2008, est une initiative de femmes pour encourager d'autres femmes à s'investir dans l'entrepreneuriat. Les Mompreneurs se définissent « comme des femmes qui créent une entreprise à l'arrivée d'un enfant [...]. En se présentant à la fois comme une organisation de formation et de développement d'affaires pour les cheffes d'entreprise et comme des entrepreneuses qui refusent de renoncer à leur vie de famille comme à leurs ambitions professionnelles, elles affichent leur volonté de se positionner comme un groupe professionnel nouveau et semblent subvertir la figure de l'entrepreneur, traditionnellement conjuguée au masculin, en y associant la figure saturée de féminin de la mère » (Landour, 2017, p.80).

16. Se référer au Chapitre 1 pour les discussions sur les mères au foyer.



LES DÉFIS DES MÈRES TRAVAILLEUSES AUTONOMES

Si l'exercice d'un emploi autonome peut a priori aider à mieux gérer des charges familiales, il compte aussi son lot de défis. Quatre défis principaux s'observent, notamment pour les femmes, soit des défis d'ordre professionnel, économique, de santé physique et mentale et lié à un partage équitable des responsabilités familiales avec leur partenaire.

Des défis professionnels

La reconnaissance sociale des travailleuses autonomes

Landour (2017) observe en contexte français comment le travail des mères en emploi autonome, en particulier de mompreneurs qui sont pourtant « bien dotées socialement et économiquement », n'est pas toujours aussi gratifiant qu'escompté. Bien que ces femmes disent fréquemment avoir trouvé dans leur activité autonome une source de valorisation qu'elles n'avaient pas nécessairement expérimenté précédemment dans un emploi salarié, leur grande implication dans les tâches familiales et domestiques constitue aussi un frein important au développement de leur activité professionnelle. Pour Landour (2017), ces femmes prennent ainsi à leur charge le travail domestique et parental, fréquemment parce « qu'elles y sont (ré) assignées » (p. 82).

De plus, exercer un emploi à domicile peut générer des difficultés de reconnaissance du travail accompli (Makola, 2022). En effet, en travaillant toute la journée à domicile, certaines personnes de leur entourage peuvent être amenées à penser et leur exprimer qu'elles n'exercent pas un « vrai » travail, ce qui contribue à dévaloriser leur emploi et à nuire à leur identité professionnelle (Ekinsmyth, 2013 ; Dinh et al., 2021).

Parce que les frontières entre le travail et la famille ont tendance souvent à devenir floues, pour les mères en emploi autonome, celles-ci sont aussi confrontées souvent à des conflits de loyautés diverses et de reconnaissances dans leurs rôles de parents et d'entrepreneures (Jean et Forbes, 2012 ; Bettinelli et al., 2022).

Faire reconnaître son leadership et ses compétences organisationnelles

Hartmann et al. (2022) ont constaté que les réactions des personnes à l'égard des femmes entrepreneures étaient corrélées à leurs représentations genrées. Ils ont ainsi observé que si les femmes en emploi entrepreneur semblaient adopter un comportement stéréotypé du leadership « masculin », leurs clients et potentiels employés exprimaient souvent des réserves sur la qualité de la relation interpersonnelle, mais reconnaissaient plus souvent leur professionnalisme. A l'inverse, si les femmes s'enlignaient plutôt sur un comportement considéré comme « féminin », leurs clients et employés relevaient la qualité de leurs relations humaines, mais émettaient dans le même temps fréquemment des réserves quant à leur leadership. Ce constat souligne l'importance de continuer à travailler à défaire les stéréotypes de genre et professionnels pour permettre aux femmes de faire reconnaître leur légitimité, notamment en tant que travailleuse autonome.



Conflit de gestion du temps

Alors que la plupart des études souligne que le choix des femmes d'un emploi autonome est souvent associé à une plus grande flexibilité des horaires de travail, plusieurs études mentionnent aussi leurs difficultés **à gérer leur temps auprès de leur famille et dans le travail** (Joonas, 2018). L'étude de Khan et Rowlands (2018) montre par exemple en contexte néo-zélandais, comment les Momprenneurs travaillent souvent tout au long de la journée, en prolongeant aussi fréquemment leur journée de travail, en général le soir quand les enfants sont couchés (p. 464). En France, l'enquête de Barrois et Devetter (2017) va dans le même sens : en plus de travailler un nombre d'heures hebdomadaires plus élevé que les salariées, leurs horaires sont aussi plus étendus (plus tôt le matin, mais aussi plus tard le soir). Plus généralement, les auteurs observent que les travailleuses autonomes, surtout les non diplômées, ont fréquemment des journées de travail plus extensives que celles des salariées, et exercent leur activité professionnelle de manière continue tout au long de la journée.

En raison de l'attention constante à fournir aux enfants tout en répondant aux demandes de leur clients, les travailleuses autonomes ont aussi plus souvent tendance à être confrontées à des horaires de travail imprévus comparativement aux salariées (Barrois et Devetter, 2017).

Enfin, pour répondre aux besoins de leur famille et aux exigences de leur travail, les mères en emploi autonome adoptent plus souvent des horaires atypiques¹⁷. Elles sont ainsi plus nombreuses à travailler – de manière occasionnelle ou régulière - le soir, la nuit, ainsi que le samedi et le dimanche (Barrois et Devetter, 2017).

Des défis économiques

Forte précarité économique des travailleuses autonomes aux horaires atypiques

Barrois et Devetter (2017) relèvent en contexte français, que si la situation économique des travailleuses autonomes, peu diplômées, est semblable à celle des salariées au même niveau d'études, les premières ont généralement un salaire au taux horaire encore plus faible tout en

fournissant une plus grande disponibilité. Cette forme d'emploi contribue ainsi davantage à une précarisation des conditions de travail de ces femmes en emploi, plus qu'au développement de leur autonomie financière (Foley et al., 2018).

Manque d'accès au capital

Les représentations souvent peu flatteuses à l'égard des compétences financières des femmes, de surcroît travailleuses autonomes, auprès de personnes travaillant dans les institutions financières, contribuent aux difficultés de ces femmes à accéder à du capital (Smith-Hunter, 2006) et à développer leur entreprise (Boden et Nucci, 2000 ; Brixiova et al., 2020).

Royo et al. (2021) soulignent aussi les problèmes de communications interpersonnelles entre les financiers (banquiers) et les travailleuses autonomes, liés principalement à des biais socioculturels et à une absence de connaissances par les financiers des compétences, professionnelles et financières de ces femmes. Pourtant, de nombreuses études soulignent que le manque d'accès au capital constitue un obstacle majeur pour les femmes qui souhaitent développer leur emploi en tant que travailleuses autonomes (Campanella et Serino, 2019 ; Giglio, 2020).

17. Se référer au Chapitre 2 sur les femmes en emploi salarié aux horaires atypiques.

Prioriser la famille et la recherche d'un profit financier

Lladós-Maslloréns et Ruiz-Dotras (2021) observent que, contrairement à certaines catégories de travailleurs qui mettent la motivation financière en tête de liste des raisons pour justifier le choix de leur travail, la recherche d'un profit financier est rarement mise de l'avant par les mères qui deviennent travailleuses autonomes. Généralement, ces femmes disent chercher à passer plus de temps en famille et ne veulent pas que la sphère professionnelle empiète trop sur leur vie familiale (Delanoë-Guegen et Linan, 2019). Elles aspirent ainsi à pouvoir gérer leurs horaires en fonction des besoins de leurs enfants et ne cherchent pas particulièrement à développer leur entreprise pour éviter l'embauche du personnel et devoir gérer une équipe qui pourrait nuire au temps qu'elles veulent consacrer à leur famille (Luc, 2020). Cette volonté de ne pas se développer professionnellement réduit aussi leurs possibilités de profits financiers. Ces femmes veulent ainsi aussi être reconnues par leur entourage social comme des « bonnes mères », l'idéologie maternelle voulant qu'une bonne mère priorise ses enfants et sa famille (Johnston et Swanson, 2006 ; Meeussen et Van Laar, 2018).

Des défis de santé physique et mentale

De nombreux emplois autonomes, aujourd'hui occupés par les femmes, ont été développés par des hommes qui n'avaient pas à assumer, en plus de leurs charges professionnelles, la majeure partie des responsabilités domestiques (De Simone et al., 2022). Cette double charge familiale et professionnelle pèse particulièrement sur les femmes travailleuses autonomes et sur leur santé physique et mentale. Les horaires atypiques, l'insécurité professionnelle, l'isolement, la non reconnaissance de leur statut ou encore l'absence de limites claires entre leur travail domestique et professionnel contribuent à affecter leur équilibre.

Un épuisement professionnel et familial

Pour passer le plus de temps possible avec leurs enfants, la plupart des travailleuses autonomes adoptent des horaires atypiques. Elles travaillent alors souvent, comme les mères en emploi salarié aux horaires atypiques, de façon fragmentée (entre les siestes des enfants par exemple), tôt le matin, tard le soir et parfois en fin de semaine quand les enfants sont occupés à l'extérieur du domicile ou sont avec l'autre parent (Poggesi et al., 2019). Ces femmes se retrouvent ainsi confrontées aux mêmes conditions de travail que les mères salariées en emploi aux horaires atypiques et à leurs effets sur leur santé physique et mentale (pour une description détaillée des effets voir le chapitre consacré aux mères en emploi aux horaires atypiques).

L'insécurité et l'isolement liée au travail autonome

Le travail autonome comporte aussi des défis spécifiques, notamment le sentiment d'insécurité financière et d'isolement pour les femmes travaillant seules **à leur domicile** (Turcotte, 2010). Ces facteurs fragilisent particulièrement les femmes aux revenus précaires qui ne peuvent compter que sur elle-même pour faire vivre leur famille (Blustein et al., 2016). Cette insécurité chronique dans la vie professionnelle (Tremblay et Genin, 2009 ; Dal Mas et al., 2019) nécessite plus fréquemment des soins de santé pour soigner des signes de stress importants (Villeneuve, 2018). Cette insécurité est liée aussi à l'absence automatique de protection sociale pour toutes les travailleuses autonomes, notamment quand elles sont enceintes ou viennent d'accoucher (Hilbrecht et Lero, 2014).

Le sentiment d'isolement et de ne pouvoir compter professionnellement sur personne, mais aussi de vivre dans un espace de travail et de vie souvent étroit, pèsent sur leur bien-être psychologique (Soulard, 2008 ; Williamson et al.,



2022). De même, le workaholisme dont certaines d'entre elles paraissent aussi être affectées à force de vivre sur le lieu de travail, est aussi fréquemment source de tensions psychologiques et de mal-être (Ekinsmyth, 2013).

Un mal-être lié à un manque de reconnaissance sociale

Les préjugés et l'absence de reconnaissance sociale à l'égard de leur travail affectent aussi le bien-être de ces mères (Ojediran et *al.*, 2020). Le sentiment de devoir **être disponible à tout moment** pour tout le monde (famille, client, amis, etc.) laissent voir ainsi aussi le peu de considération pour leur travail, générant un sentiment d'impuissance et un fort **épuisement** physique et émotionnel (Virgolino et *al.*, 2022).

Les «Mompreneures» en particulier, rapportent souvent que leur travail n'est pas pris au sérieux lorsqu'elles l'effectuent depuis leur domicile. Pour leur entourage, travailler de la maison vise principalement à prendre soin de sa famille (Duberley et Carrignan, 2012 ; Brieger et *al.*, 2021). Leur identité entrepreneuriale se voit ainsi affectée puisqu'elles ne sont pas perçues comme de « vraies » travailleuses (Marlow et *al.*, 2019). Certaines d'entre elles affirment aussi se présenter à leur entourage comme des directrices ou gestionnaires d'entreprise pour éviter d'être considérées comme des « mères au foyer » (Karim et *al.*, 2022). La recherche d'une reconnaissance sociale liée à son emploi de travailleuse autonome a aussi un coût émotionnel pour ces mères qui doivent lutter à la fois contre les préjugés sociaux et les conflits entre leurs différentes sphères de leur vie (notamment familiale et professionnelle) (Bullough et *al.*, 2022).

Un épuisement physique et émotionnel lié à une absence claire des limites entre les sphères familiales et professionnelles

Les mères autonomes doivent régulièrement gérer simultanément les sollicitations de leur famille et de leurs clients, ce qui leur procurent des périodes de stress élevé et de fortes tensions. Ces périodes s'observent notamment quand les enfants sont malades, mais aussi plus récemment lors des confinements liés à la pandémie de la Covid-19 (De Simone et *al.*, 2021 ; Charton et *al.*, 2022a ; Kalenkoski et Pabilonia, 2022). Duberley et Carrignan (2012) décrivent par exemple certaines des stratégies que ces femmes adoptent alors pour concilier la présence d'enfants et le travail : se déplacer de pièce en pièce dans le logement pour éviter la présence de l'enfant au moment d'un appel professionnel, procurer un gadget électronique pour distraire l'enfant le temps de leur travail. Ces stratégies sont toutefois toujours associées à une culpabilité importante et au sentiment d'être une « mauvaise mère ».

J'ai souvent dit que (...) j'étais gestionnaire à mon bureau comme travailleur autonome, et gestionnaire de la famille, ce qui est quand même lourd mentalement. (...) la charge mentale (...) elle me revient davantage.

Marie-Josée, orthophoniste, travailleuse autonome (webinaire, 28 sept. 2023).

Hilbrecht et Lero (2014) observent pour leur part en contexte canadien, que certaines mères travailleuses autonomes se retrouvent aussi être « toujours en mode actif », pour répondre rapidement aux besoins de leurs enfants et être disponibles dans de brefs délais pour leurs clients. Elles sont aussi souvent toujours à l'affût de nouveaux contrats et possibilités de revenu. Ce mode « *always on* » est lié à un sentiment de devoir maintenir une présence commerciale pour assurer un revenu, répondre aux besoins des clients et maintenir une réputation positive, même en période de maladie ou de grossesse (Russum, 2019).

Même si les nouvelles technologies de l'information et l'accès à Internet facilitent par ailleurs le travail à distance pour de nombreuses mères, elles induisent aussi, notamment avec l'usage des téléphones mobiles, le sentiment de devoir être facilement et rapidement joignables. Hilbrecht et Lero (2014) montrent ainsi que si ces dispositifs sont perçus comme des outils essentiels à la fois pour les affaires et pour rester en contact avec les membres de la famille, ils participent aussi à un « flottement des limites » entre la vie familiale et professionnelle et contribuent à un épuisement extrême (« burn out »).

Plus d'horaires irréguliers et du temps dédié au travail

Parmi les facteurs objectifs de stress au travail, Wach et al. (2021) font référence également au nombre d'heures hebdomadaires travaillées. Bien que les travailleuses autonomes privilégient souvent ce type d'emploi pour mieux concilier famille et travail, des études montrent que les femmes à leur compte travaillent souvent plus d'heures hebdomadaires que les femmes salariées (Joonas, 2017 ; Barrois et Devetter, 2017).

De plus, leurs nombreuses heures de travail rémunérées ne réduisent pas pour autant leur contribution aux tâches domestiques (Zelekha, 2021). Cette surcharge de travail réduit leur temps personnel et participe à leur surmenage qui peut les conduire à vivre des périodes de dépression (Ekinsmyth, 2013 ; Beutell et O'Hare, 2019).

Des défis de genre

La perpétuation d'une dépendance économique à l'égard du conjoint

Les travailleuses autonomes se situent souvent, comme l'écrit D'amours (2015), à la jonction d'une vision traditionnelle des rôles genrés, notamment des diktats de la maternité intensive et de la transformation du travail. Elles « s'échappent » du statut de la mère au foyer qu'elles rejettent fréquemment, mais restent souvent assignées à un rôle de principale référente au soin et bien-être des enfants et au travail domestique, tout en retirant peu de reconnaissance et un faible revenu de leurs charges de travail (notamment pour les mères aux diplômes les moins élevés). La précarité économique a aussi des répercussions sur leur qualité de vie actuelle et à plus long terme, notamment sur le niveau de leur retraite. Ces femmes se retrouvent ainsi très souvent dépendantes des revenus de leur conjoint (Landour, 2017). En cas de divorce, certaines demeurent dépendantes de leur ex-conjoint ou vivent une précarité économique qui affectent leur bien-être (Charton et al., 2022). L'entrepreneuriat au féminin semble ainsi prolonger, voire parfois accentuer, la hiérarchie économique entre les femmes et les hommes.

Le travail domestique toujours à la charge des femmes

Dépendamment des caractéristiques de l'emploi et du pays, les études fournissent des résultats divergents quant à la part de travail domestique et familial qu'accomplissent les femmes travailleuses autonomes (Chaudat et al., 2016 ; Kurowska, 2018).

Une recherche comparative menée par Kurowska (2018), sur le travail domestique en Pologne et en Suède, met en évidence que la possibilité de s'investir davantage dans le temps familial dépend du contexte social qui encourage ou non une répartition égalitaire des rôles domestiques. Ainsi, en Suède, les femmes comme les hommes travaillant à la maison s'engagent davantage dans les soins aux enfants et dans les tâches ménagères, alors qu'en Pologne, les femmes sont les seules à rencontrer les plus grandes difficultés pour conjuguer le travail et la famille (les hommes travaillant à la maison utilisant plutôt leur « temps libre » pour le loisir). Selon l'autrice, la vision des rôles de genre du pays influence la division du temps pour le travail et la famille, en permettant un partage des tâches plus équitable ou en renforçant les rôles de genre traditionnels.

Pour diverses raisons, entre autres peut-être le fait que je suis à la maison maintenant toujours, mon bureau est à la maison donc mon travail est à la maison. Je suis vraiment celle qui s'occupe de la gestion des tâches, la charge mentale, la planification des rendez-vous, et tout. Par le fait même, l'exécution de ces tâches-là me revient aussi en majorité.

Marie-Josée, orthophoniste, travailleuse autonome, (webinaire, 28 sept. 2023)

Drew et Humbert (2012) pointent également dans une étude réalisée auprès de mères entrepreneures en Irlande, les difficultés à concilier la famille et leur travail, alors que cela n'apparaît pas un défi pour les hommes en raison de leur faible investissement dans la sphère familiale. Khan et Rowlands (2018) constatent aussi, en Nouvelle-Zélande, que les femmes Mompreneurs restent toujours les responsables principales des soins à donner aux enfants. Ces auteurs affirment également que les femmes entrepreneures continuent à être au sein de leur couple les personnes qui font toujours plus de travail non rémunéré (soins aux enfants et tâches domestiques) tout en ayant un peu moins de temps de loisir que les hommes.

En définitive, la division sexuelle du travail semble se perpétuer dans la plupart des couples dont la femme à un emploi autonome. Ainsi, même hors du marché du travail « traditionnel », les couples semblent continuer à fonctionner en suivant une répartition du travail domestique inégalitaire, les femmes étant toujours celles qui doivent gérer les enjeux liés à la conciliation des différentes sphères de la vie.¹⁸

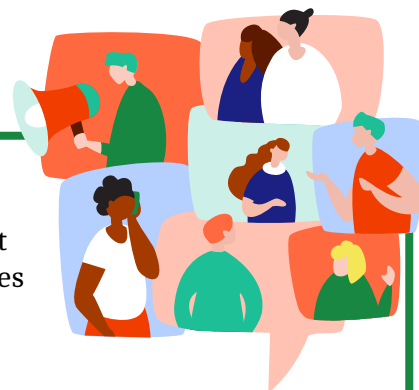
18. Nous remercions Sophie Mathieu pour ses commentaires sur une version précédente du chapitre.



RECOMMANDATIONS¹⁹

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères en emploi autonome et à leur famille, en s'appuyant notamment sur des recommandations présentées dans les recherches et émises par l'association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas) et la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), il est important que :

Le gouvernement du Québec



METTE EN PLACE des campagnes d'informations sur les défis et avantages de l'emploi autonome, notamment à l'attention des (futurs) mères et parents pour que les mères qui deviennent travailleuses autonomes le font par choix et non par contrainte.

METTE EN PLACE des formations pour former les (futurs) mères en emploi autonome aux nouvelles techniques ou technologies liées à leur formation et les aider à développer leur entreprise.



AUGMENTE les espaces publics de travail (co-working) et le développement d'activités de réseautage professionnel pour lutter contre l'isolement des mères en emploi autonome.



MODIFIE la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin que les travailleuses autonomes, incorporées ou non, puissent se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte. (CCFTÉ, recommandations 18).

OFFRE des ressources psychologiques pour combattre les effets négatifs de l'isolement et la réduction de l'espace de sociabilité des mères qui travaillent au domicile.



OFFRE une prestation de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption (CCFTÉ, revendication 13).



19. Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

MODIFIE le RQAP (Régime Québécois d'assurance parentale) **en RQAF** (Régime québécois d'assurance familiale) pour que toute personne qui se retire temporairement du marché du travail pour prendre soin de ses enfants ou d'un proche en perte d'autonomie (aidantes) y ait accès (proposition de l'Afeas).



INCLUT au Régime de rentes du Québec des crédits de rente de retraite, équivalents à 60 % du salaire industriel moyen (SIM), pour la durée de la période dévouée à un jeune enfant ou à un proche en difficulté, si la personne a peu ou aucun revenu d'emploi (recommandation de l'Afeas).



TRANSFORME les crédits d'impôts non remboursables pour les mères et les aidantes en crédits d'impôts remboursables, donc accessibles même si la personne a peu ou pas de revenu, pour faire ainsi reconnaître le travail invisible (recommandation de l'Afeas).

RENFORCE le système public de garderies pour offrir aux parents autonomes aux horaires atypiques des horaires élargis.



CONTRIBUE davantage à l'évolution des mentalités en matière de travail invisible, notamment en incitant davantage les pères à s'impliquer activement dans les responsabilités familiales plutôt que de compter sur la « flexibilité » de leur conjointe, travailleuse autonome.



OFFRE un soutien financier ciblé pour mieux soutenir les mères travailleuses autonomes dans leur trajectoire professionnelle.



SOUTIENNE les demandes de prêts faites par les femmes en emploi autonome auprès des institutions financières.



Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/mere-emploi-autonome.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>



Capsule vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=dnQt5L5JPTw>



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/bd_travailleuses_autonomes.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_meres-emploi-autonome.pdf

LES MÈRES EN EMPLOI AUTONOME

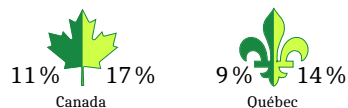
DÉFINITION

Les mères en emploi autonome «travaillent à leur compte». Elles sont considérées comme les seules «propriétaires» de leur entreprise, c'est-à-dire qu'elles en retirent les profits et qu'elles en subissent les pertes. Elles s'organisent pour exécuter un travail pour lequel leur client s'engage à les payer le prix convenu. Ce prix/salaire ne s'appuie pas sur les normes minimales du travail ni sur le taux d'un salaire minimum.

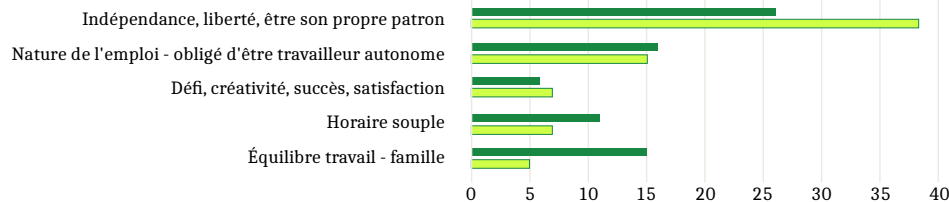
PORTRAIT STATISTIQUE

Proportion des **personnes travailleuses autonomes** parmi celles en emploi, **Canada et Québec, 2021**¹

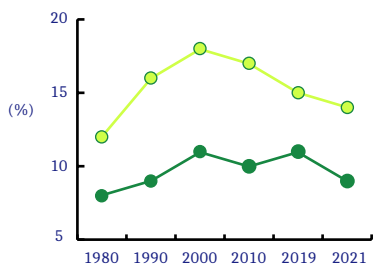
● Femmes ● Hommes



Motivations à choisir un **emploi autonome** parmi celles en emploi, Canada (2018)(%)²



Proportion des **personnes travailleuses autonomes** parmi celles en emploi, **Québec**³



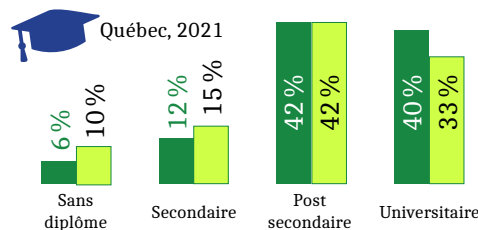
A mesure que les femmes intègrent le marché du travail, la part des femmes en emploi autonome (parmi l'ensemble des emplois autonomes) augmente régulièrement. Elle passe de 30% en 1990, à 34% en 2000, 35% en 2010, pour atteindre 39% en 2019 (37% en 2021).

Proportion des **personnes travailleuses autonomes** parmi celles en emploi, selon leur **groupe d'âge**, Québec (%)³

Groupe d'âge	Femmes		Hommes	
	2019	2021	2019	2021
24 ans et -	1	1	3	2
25-44 ans	10	8	13	11
45-54 ans	13	10	17	15
55 ans et +	16	16	26	24

En 2021, parmi l'ensemble des travailleuses autonomes, 41% sont âgées entre 25 et 44 ans (23% de 45-54 ans et 34% de 55 ans et +)

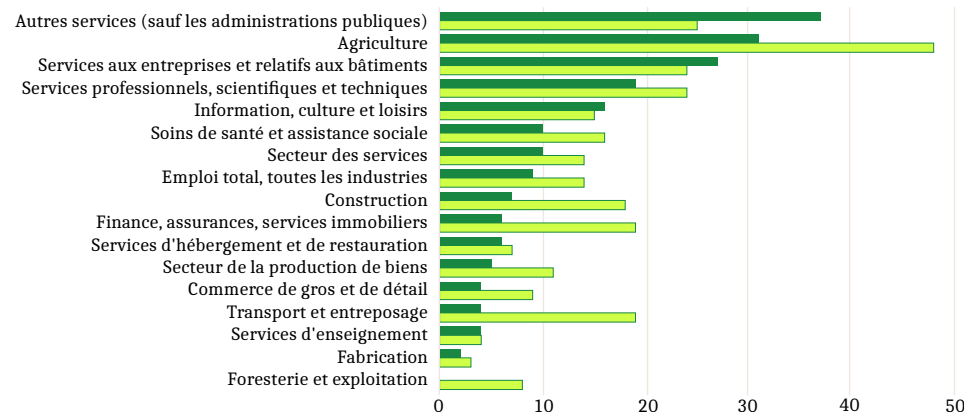
Proportion des **personnes travailleuses autonomes** selon leur **niveau d'études**³



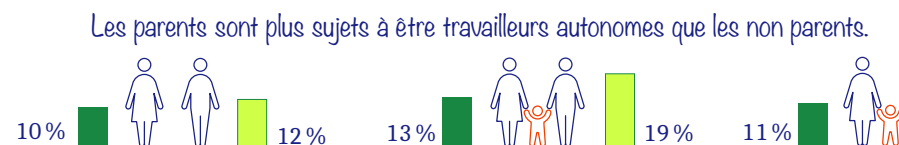
Rares sont les travailleuses autonomes qui ont un diplôme secondaire (12%) ou qui sont sans diplôme (6%).

Le niveau d'études est lié au secteur d'activité des personnes en emploi autonome.

Répartition des **personnes en emploi autonome** par **secteurs d'activité**, Québec (2021)³



Pourcentage des **personnes en emploi autonome** selon la **situation familiale**, Québec 2008⁴



Sources: 1. Statistique Canada (SC), Tableau 14-10-0027-01 2. SC - no 71-222-X au catalogue, Enquête sur la population active. 3. SC Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). 4. Gagnon, S. (2009), Le marché du travail et les parents, Québec, ISQ.

ORGANISATION FAMILIALE et travail autonome

Devenir travailleuse autonome pour sa famille

Certaines femmes déclarent être devenues travailleuses autonomes au moment d'avoir des enfants pour une meilleure conciliation famille-travail. Ces femmes disent avoir cherché notamment à avoir des horaires de travail flexibles et la possibilité de travailler de la maison ou sur leur lieu de travail avec leurs enfants.

Devenir travailleuse autonome pour ne pas être « mère au foyer »

Un certain nombre de femmes qui pour diverses raisons n'ont pu concilier un emploi salarié et leurs charges familiales (pas de place en garderie, difficultés avec les horaires, enfant nécessitant des besoins particuliers, etc.), déclarent aussi être devenues travailleuses autonomes pour éviter d'être « mères au foyer ».



Secrétariat à la condition féminine



LES DÉFIS des mères en emploi autonome

Des défis PROFESSIONNELS

Être reconnue en tant que mère et entrepreneure

L'implication importante des mères dans les tâches familiales et domestiques constitue un frein important au développement de leur activité professionnelle. Parce que la frontière entre le travail et la famille a tendance souvent à devenir floue, les mères en emploi autonome sont confrontées à des conflits de loyautés diverses et de reconnaissances dans leurs rôles de parents et d'entrepreneures.

Une gestion difficile des horaires

Les mères en emploi autonome expriment souvent leurs difficultés à gérer leur temps auprès de leur famille et dans le travail. Ces femmes ont fréquemment des journées de travail plus extensives que les salariées, et exercent leurs activités de manière continue tout au long de la journée. En raison de l'attention à fournir aux enfants (notamment d'âge préscolaire qui ne vont pas à la garderie) tout en répondant aux demandes de leur clients, elles ont souvent tendance à être confrontées à des horaires de travail imprévus, à travailler de manière occasionnelle ou régulière le soir, la nuit, ainsi que le samedi et le dimanche.

Des défis ÉCONOMIQUES

Une précarité économique élevée

Les travailleuses autonomes peu diplômées ont généralement un salaire au taux horaire plus faible que leurs homologues salariées, tout en fournissant plus d'heures de travail. Cette forme d'emploi contribue ainsi davantage à une précarisation des conditions de travail de ces femmes en emploi, plus qu'au développement de leur autonomie financière.

Prioriser la famille aux dépens de profits professionnels

Généralement, les mères travailleuses autonomes disent chercher à passer plus de temps en famille, et ne veulent pas que la sphère professionnelle empiète trop sur leur vie familiale. Cette volonté réduit aussi leurs possibilités de profits financiers.



Des défis de SANTÉ MENTALE

Un épuisement professionnel et familial

Pour passer le plus de temps possible avec leurs enfants, de nombreuses travailleuses autonomes adoptent des horaires atypiques. Elles se retrouvent alors confrontées aux mêmes conditions de travail et d'épuisement physique et psychologique que les mères en emploi aux horaires atypiques (cf. fiche des mères aux horaires atypiques).

Une insécurité et un isolement liés au travail autonome

Le travail autonome peut générer un sentiment d'insécurité financière et d'isolement pour les femmes travaillant seules. Le sentiment de ne pouvoir compter professionnellement sur personne, mais aussi de vivre dans un espace de travail et de vie parfois étroit, pèsent également sur leur bien-être psychologique.

Un mal-être lié à un manque de reconnaissance sociale

Les préjugés et l'absence de reconnaissance sociale à l'égard de leur travail affectent aussi le bien-être de ces femmes. Le sentiment de devoir être disponible à tout moment pour tout le monde (famille, clients, amis, etc.) leur génère de l'épuisement physique et émotionnel.

Une absence claire des limites entre les sphères familiales et professionnelles

Les mères en emploi autonome doivent régulièrement gérer simultanément les sollicitations de leur famille et de leurs clients, ce qui leur procure des périodes de stress élevé et de fortes tensions. Ces périodes s'observent notamment quand les enfants sont malades, mais aussi plus récemment lors des confinements liés à la pandémie de Covid-19.

Des défis de genre dans le PARTAGE des charges

Si un emploi autonome peut aider à la conciliation famille-travail, il peut conduire aussi à une dépendance économique à l'égard du conjoint et à une plus grande charge des tâches domestiques, en raison notamment de la flexibilité des horaires.



Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs, Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020) Responsable scientifique: Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, Partenaire: Réseau pour un Québec Famille - <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>

BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé
le 28 septembre 2022

La question du partage équitable des responsabilités familiales dans les configurations où les mères sont au foyer, **travailleuses autonomes** ou aux horaires atypiques est encore peu discutée. Les rares recherches sur le sujet témoignent surtout de l'invisibilité de ces femmes et de la méconnaissance de leurs réalités et aspirations familiales et professionnelles.

- Comment des mères actuellement au foyer, **travailleuses autonomes** ou aux horaires atypiques **imaginaient-elles leur vie de famille et professionnelle** ?
- **Quels défis** ont-elles rencontré ?
- Mais aussi, **quelles mesures conviendrait-il de mettre en place** pour aider les femmes et mères à un meilleur partage des responsabilités familiales au sein de leur couple ?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 4

Épisode 4 . Mères au foyer, travailleuses autonomes et aux horaires atypiques...

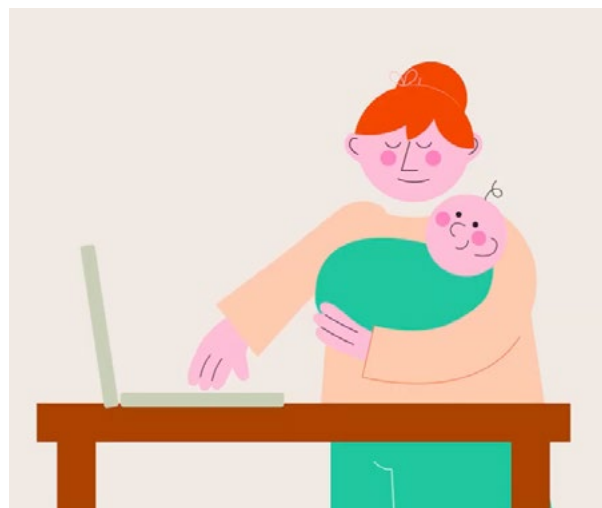
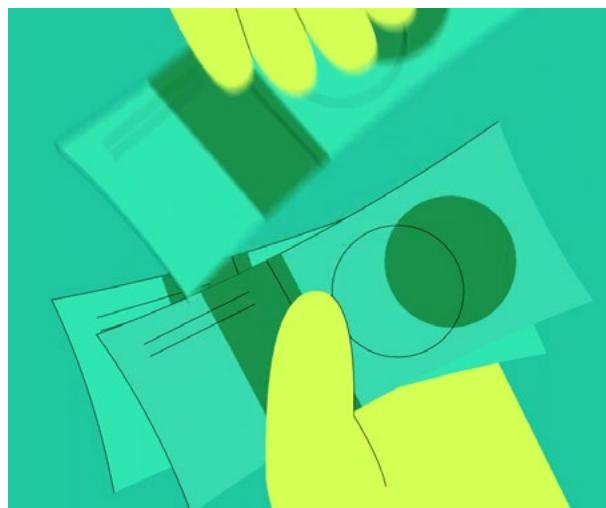


00 : 00 | 01:29:10

<https://share.transistor.fm/s/3e7ea777>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères en emploi autonome** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



Pour voir la capsule animée ▼

CAPSULE VIDÉO

<https://www.youtube.com/watch?v=dnQt5L5JPTw>



Les défis des mères en emploi autonome

Aujourd'hui, au Québec, environ une femme sur dix en emploi est travailleuse autonome. C'est-à-dire qu'elle organise son travail et est responsable de ses revenus.

Si plusieurs femmes le sont par désir de liberté, d'autonomie, de projets personnels, d'autres le deviennent au moment d'avoir des enfants pour répondre aux besoins de leur famille.

T'es chanceuse, depuis que tu es pigiste!

J'suis sûre que t'as plus le temps de faire du sport de magasiner pis de faire des bons p'tits plats!

Je fais ça parce que je veux mieux concilier ma vie de famille et mon travail. Je suis pas en vacances, Karine!

Parmi les mères d'enfants de moins de 6 ans, 14% sont travailleuses autonomes. Nombre d'entre elles ont des difficultés à s'occuper de leurs enfants tout en travaillant.

Maman!
Maman!

Ding!
Bravo Jasmine, ton article paraîtra dans l'édition du journal de demain!

Les responsabilités familiales des travailleuses autonomes freinent souvent leur évolution professionnelle et affectent leur bien-être.

Chéri, c'est parce que j'ai une audition demain, je dois répéter...

Viens maman!



Je peux pas, j'ai encore trop de travail à finir!

Les travailleuses autonomes aux faibles revenus se retrouvent souvent dépendantes financièrement de leur conjoint, ce qui les fragilise et limite leur pouvoir d'action.



J'ai pas eu le rôle... ça ne m'étonne pas, je n'ai pas eu assez de temps pour préparer mon audition... Comment je vais faire pour payer ma part pour la garderie du p'tit et le cours de danse de Simone?



Fais-toi en pas... Je m'en charge ce mois-ci!

Pour une meilleure qualité de vie des mères et de leur famille, il faut informer les femmes qui souhaitent devenir travailleuse autonome des avantages et des inconvénients associés à ce type d'emploi.



Il faut que le gouvernement du Québec développe des services de garde adaptés aux besoins des parents, et offre des aides financières ciblées pour prévenir une précarité et dépendance économique des mères travailleuses autonomes.

Le partage équitable des responsabilités familiales, c'est possible!



C'est pas compliqué, et ça aide tout plein de femmes et de familles comme celle de Jasmine et moi!

Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire : Réseau pour un Québec Famille



Les mères étudiantes à l'université



Les mères étudiantes à l'université

Avec l'allongement des études et des reconversions de carrière, être étudiante et enceinte ou déjà parent est une situation qui s'observe de plus en plus souvent, notamment au Québec. Ces étudiantes enceintes ou mères sont confrontées alors à une double exigence, celle attendue dans le cadre de leur formation et celle associée à leurs (futurs) responsabilités familiales. Pour pouvoir avancer quelques recommandations et mieux accompagner les défis liés à cette double exigence, il convient au préalable de cerner statistiquement cette réalité étudiante et parentale, d'identifier les mesures spécifiques de protection sociale auxquelles ces mères-étudiantes et parents-étudiants ou futurs parents peuvent se prévaloir et préciser les modalités sous-jacentes à ce double (au moins) engagements.

QUI SONT CES MÈRES ÉTUDIANTES AU QUÉBEC ?

Mères étudiantes : De qui parle-t-on ?

Être mère-étudiante répond à des exigences distinctes qui entrent souvent en conflit. Il n'existe pas au Québec de reconnaissance juridique permettant de faire reconnaître cette réalité et de bénéficier de droit d'aménagement aux études.

Le statut d'étudiant est légalement reconnu, selon le droit en vigueur au Canada, à toute personne inscrite, à temps plein ou à temps partiel, à un programme de niveau postsecondaire offrant des crédits conduisant à un diplôme ou certificat (Gouvernement du Canada, 2020).

De même, le statut de parent est reconnu, notamment en application du droit de la famille au Québec, à toute personne ayant fait reconnaître l'établissement d'un lien de filiation avec un enfant (Gouvernement du Québec, 2021b).

Ainsi, une mère-étudiante (un parent-étudiant) est une personne inscrite, à temps plein ou à temps partiel dans un programme d'études crédité et devant répondre à des responsabilités parentales à l'égard d'au moins un enfant.

Au Québec, certains établissements d'enseignement, conscientisés généralement à la suite de mobilisation de parents-étudiants et d'allié.es aux défis spécifiques auxquels sont confrontés les **futurs parents ou parents-étudiants**, ont pris l'initiative d'offrir des aménagements spécifiques à leurs étudiant.es. Ces aménagements sont toutefois conditionnés à des critères qui varient en fonction de l'établissement d'enseignement. Toutes les universités québécoises ont été sollicitées au moment de la préparation de ce rapport pour connaître leurs critères de reconnaissance d'un statut d'étudiant.e-parent et les accommodations associées. A la date de rédaction de ce rapport, nous avons obtenu des informations de quatre universités (Université Laval, Sherbrooke, Mc Gill et l'INRS). Nous présentons plus loin, à titre d'exemple, quelques informations.

L'Université Laval reconnaît par exemple le statut de parent-étudiant aux personnes suivantes :

- « Étudiante enceinte ;
- Étudiant et étudiante habitant avec son ou ses enfants de moins de 13 ans et/ou avec l'enfant ou les enfants de son conjoint ou de sa conjointe au 30 septembre de l'année scolaire ;
- Étudiant et étudiante habitant avec son enfant ou l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe atteint d'une déficience fonctionnelle majeure ou d'un trouble grave de santé mentale reconnu selon les mêmes modalités de l'Aide financière aux études du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du gouvernement du Québec. » (Université Laval, 2019, p.2)

L'Université de Sherbrooke définit pour sa part un parent-étudiant comme :

« Une personne qui répond à l'un ou l'autre des critères suivants : personne étudiante enceinte ou personne étudiante en processus d'adoption ou personne avec son ou ses enfants ou les enfants de sa conjointe ou de son conjoint, si au moins un des enfants a 17 ans ou moins OU si au moins un des enfants a plus de 17 ans et est atteint d'une déficience fonctionnelle majeure ou d'un trouble grave de santé mentale. L'âge des enfants est déterminé en date du 30 septembre de l'année universitaire concernée. » (Université Sherbrooke, 2020, p.2-3)

L'Université McGill reconnaît quant à elle, la possibilité à ses étudiant.es d'obtenir certaines accommodations dans le cadre de leur formation, en particulier à toute personne enceinte (dont la grossesse est confirmée par une attestation médicale) ou ayant des responsabilités (étayées par des preuves médicales ou autres appropriées) envers des dépendants, que ce soit en matière de soin ou de prise en charge des besoins fondamentaux (Université Mc Gill, 2012).

La reconnaissance d'un statut d'étudiante enceinte, de parent-d'étudiant.e soutien d'un proche varie ainsi d'une université à l'autre, certaines semblent ne pas avoir dans leurs directives de définition des « parents-étudiants », d'autres définissent ce statut en fonction de critères spécifiques définis par les instances administratives des universités concernées (notamment selon l'âge de l'enfant ou de l'état de santé d'un enfant ou d'un proche), et validés sur présentation des pièces justificatives exigées par l'établissement (Mercier et *al.*, 2021).

La reconnaissance de ce statut d'étudiant.e *spécifique* donne droit à certaines accommodations universitaires, variables selon les universités, le cycle d'études, la formation suivie et les besoins de l'étudiant.e. Certaines accommodations peuvent porter par exemple sur le nombre de crédits nécessaires pour obtenir ou conserver un statut d'étudiant.e à temps complet ; la possibilité de prendre des sessions d'absence, d'avoir un.e preneur.se de notes ; d'obtenir des délais pour la remise de travaux ou encore la possibilité d'identifier une méthode alternative d'évaluation.

Au-delà de la reconnaissance d'un statut étudiant.e spécifique et d'accommodations, les parents-étudiants peuvent aussi parfois bénéficier d'autres formes de soutien, par exemple, le programme de soutien financier pour responsabilités parentales (approuvé par les instances de l'INRS en mars 2022) ou d'aides reçues par le biais d'associations étudiantes ou autres.

Mères étudiantes : Qui sont-elles ?

Être mère et étudiante n'est pas une situation marginale au Québec. Les enquêtes ICOPE (Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études) réalisées notamment en 2011 et 2016 auprès d'un échantillon d'étudiant.es nouvellement inscrit.es dans un établissement de l'Université du Québec²⁰ montrent en effet une légère hausse de la proportion des parents-étudiants nouvellement inscrit.es au cours des dernières années (passant respectivement de 20 à 22 % parmi l'ensemble des parents nouvellement inscrits). Cette enquête souligne aussi, qu'en 2016, 3 % des étudiant.es soutenaient un membre de leur famille (parent âgé, frère ou sœur avec un handicap, etc.).

Plus précisément, selon les dernières données disponibles au moment de la rédaction de ce rapport provenant du recensement du Canada de 2016²¹, 187 735 parents québécois sont étudiant.es, soit presque un parent sur douze (9 % des parents). Parmi ces parents-étudiant.es, environ les deux tiers (65 %) sont par ailleurs des femmes.

Selon les données du recensement de 2016, près de quatre mères-étudiantes et pères sur cinq ont moins de 45 ans, soit respectivement 6 % et 4 % ont moins de 25 ans ; 36 % (mères et pères) ont entre 25 et 34 ans et 39 % et 40 % ont entre 35 et 44 ans. Parmi les étudiant.es-parents plus âgé.es, 16 % ont entre 45 et 54 ans et 3 % et 4 % ont 55 ans ou plus (tableau 1).

Tableau 3 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur groupe d'âge (%), Québec, 2016

	Mères étudiantes	Pères étudiants
- de 25 ans	6	4
25-34 ans	36	36
35-44 ans	39	40
45-54 ans	16	16
55 ans ou +	3	4

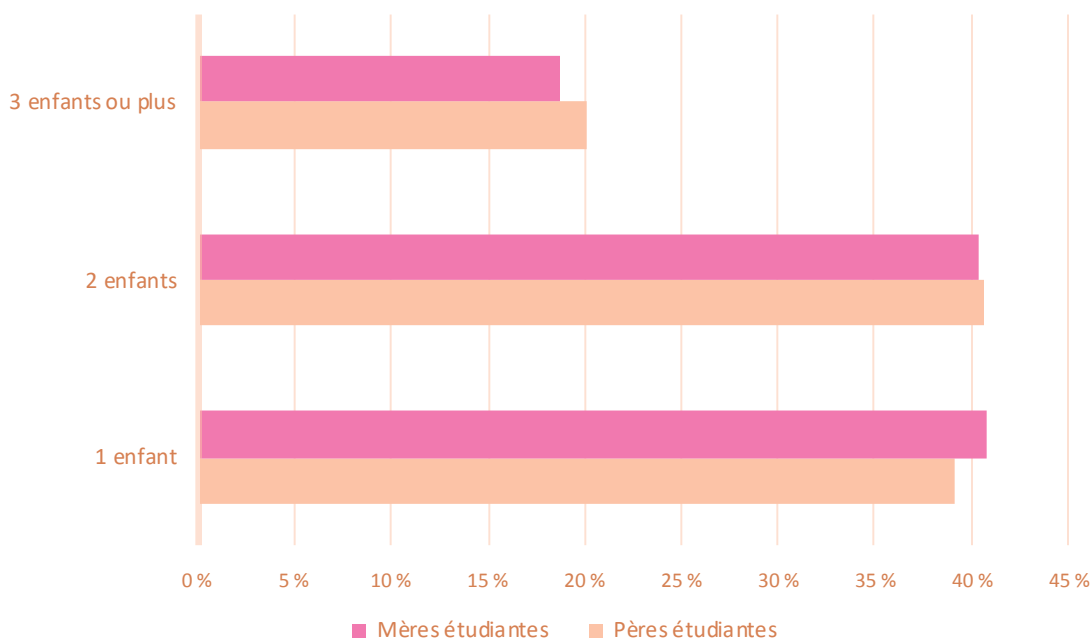
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

20. L'enquête ICOPE est une enquête non aléatoire des volontaires, réalisée auprès des nouveaux et nouvelles inscrit.es dans une université dépendant du réseau de l'Université du Québec. Cette enquête ne repose donc pas sur un échantillonnage représentatif de la population cible (Bonin et Girard, 2017).

21. Nous remercions Joanie Migneault, conseillère en recherche et en statistiques au Ministère de la Famille du Québec de nous avoir communiqué les données présentées dans ce paragraphe.

Près d'un parent-étudiant sur deux (45 % des mères et 50 % des pères) ont par ailleurs au moins un enfant d'âge préscolaire (0-4 ans), près de trois sur cinq (29 %) un enfant âgé entre 5 et 11 ans et un peu plus d'un sur dix (13 %) entre 12 et 17 ans. Si la grande majorité des parents-étudiant.es (81 %) déclarent avoir un enfant (41 % des femmes et 39 % des hommes) ou deux (41 %), environ deux étudiant.es sur cinq (19 % des femmes et 20 % des hommes) ont au moins 3 enfants (graphique 30).

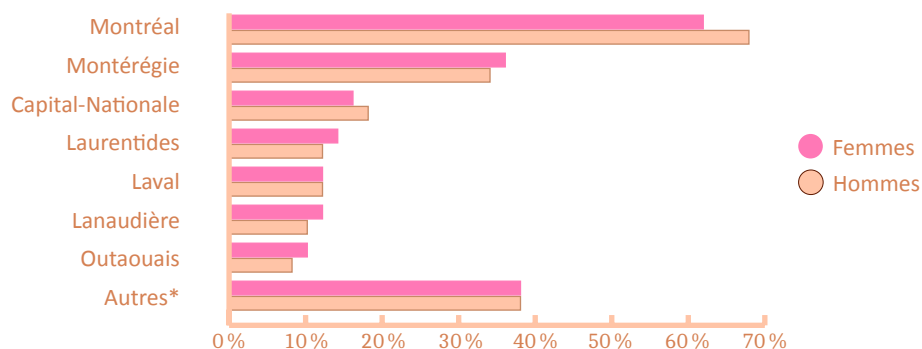
Graphique 30 : Mères étudiantes et pères étudiants selon le nombre d'enfants (%), Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

Bien que présents dans l'ensemble des régions du Québec, les parents-étudiants résident le plus fréquemment à Montréal (31 % des mères et 34 % des pères), en Montérégie (18 % des mères et 17 % des pères), dans la Capitale-Nationale (8 % des mères et 9 % des pères), dans les Laurentides (7 % des mères-étudiantes et 6 % des pères-étudiants), à Laval (6 % pour les deux sexes), dans Lanaudière (6 % des étudiantes et 5 % des étudiants) et en Outaouais (5 % et 4 %) (graphique 31).

Graphique 31 : Mères étudiantes et pères étudiants selon la région de résidence (%), Québec, 2016

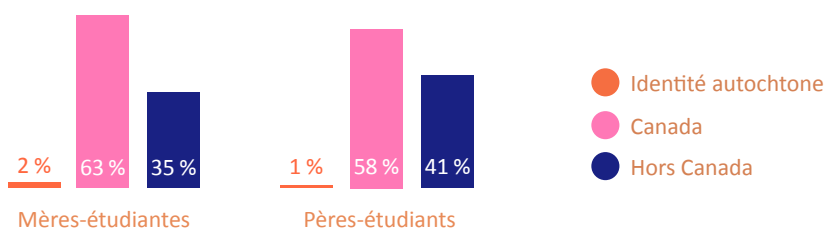


*Autres : ensemble des régions dont la proportion de parents-étudiants est inférieure à 5 %.

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

Parmi les parents-étudiant.es, seuls 2 % des femmes et 1 % des hommes se déclarent autochtones (graphique 32). Concernant le statut d'immigration, 62 % des mères-étudiantes et 58 % des pères-étudiants déclarent être natifs du Canada. Une part importante de parents-étudiants sont ainsi immigrants (35 % des mères et 41 % des hommes).

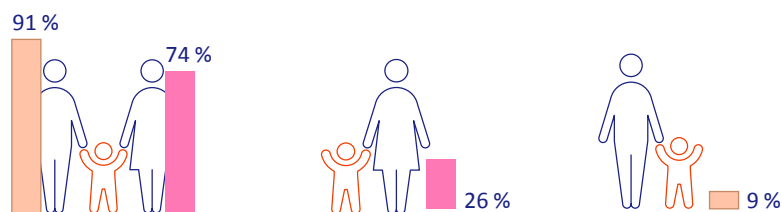
Graphique 32 : Mères étudiantes et pères étudiants selon l'origine déclarée (%), Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

Si plus de neuf pères sur dix (91 %) aux études sont en couple (mariés ou en union libre), c'est le cas d'un peu moins de trois mères sur quatre (74 %) (graphique 33). Ainsi, parmi les familles monoparentales, les mères étudiantes sont plus nombreuses à vivre seules avec leurs enfants que les pères-étudiants (26 % contre 9 %).

Graphique 33 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur configuration familiale (%), Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

Plusieurs recherches ont souligné la grande précarité financière que peuvent vivre de nombreux étudiant.es, en particulier lorsqu'ils ont des enfants à charge (Conseil du statut de la femme, 2004; Williams, 2007; Lynch, 2008; Wolfinger, 2009; Corbeil et al., 2011; Fontaine et al., 2020). De nombreux parents-étudiant.es sont par conséquent contraint.es d'occuper un emploi, réduisant le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs études et à leur famille. En 2016, plus de sept mères et huit pères sur dix (respectivement 72 % et 83 %) ont déclaré avoir exercé une activité professionnelle l'année précédant l'enquête, dont pour 27 % des femmes et 39 % des hommes à temps plein.

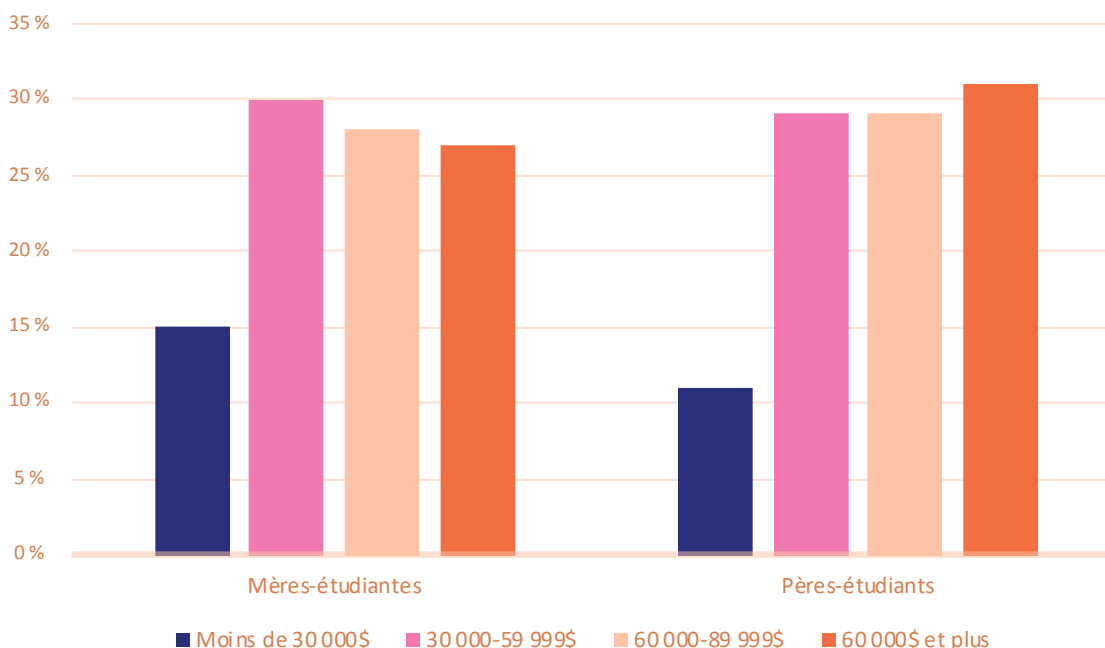
Armstrong (2018) avait observé, sur la base des données de l'Enquête nationale des ménages de 2011, le rôle de l'âge des enfants et notamment du plus jeune enfant sur le taux d'activité rémunéré des mères-étudiantes. Il notait :

« de manière générale, plus l'âge de cet enfant (le plus jeune) est élevé, plus la proportion de mères-étudiantes sur le marché de l'emploi est grande et s'approche de celle observée chez les pères. Ainsi, environ 58 % des mères aux études vivant dans une famille ayant au moins un enfant âgé de moins de 5 ans occupent un emploi, alors que cette proportion est de près de 74 % pour les pères-étudiants dans la même situation familiale. Lorsque le plus jeune enfant vivant dans la famille est âgé de 12 à 17 ans, 74 % des mères aux études occupent également un emploi comparativement à 81 % des pères-étudiants » (p7.).

Il est probable que l'observation faisant état que les mères étudiantes de jeunes enfants consacrent leur temps hors études aux soins des enfants comparativement aux pères-étudiants ou aux mères étudiantes d'enfants plus âgés, se confirme avec des données plus récentes. Au-delà, de ce constat, il est intéressant de relever que cette organisation laisse aussi entrevoir une implication plus forte des femmes que des hommes au plan des responsabilités parentales, et a contrario, une moins grande implication des femmes dans un travail rémunéré et potentiellement garant d'expériences professionnelles (Schiffrin et al., 2014; Kensinger et Minnick, 2018; Gaide, 2019; 2020; Hillier, 2020).

Concernant le revenu annuel du ménage, celui-ci dépend à la fois de la configuration familiale (couple ou personne seule), mais aussi du statut d'emploi et d'études (boursier ou non) des parents-étudiants. Selon les données du recensement de 2016, la majorité des parents-étudiant.es ont un revenu annuel familial inférieur à 90 000 \$: 15 % des femmes déclarent un revenu inférieur à 30 000 \$ (11 % des hommes), 30 % entre 30 000 \$ et 60 000 \$ (29 % des hommes) et 28 % entre 60 000 \$ et 90 000 \$ (29 % des hommes) (graphique 34). Un peu plus d'un quart des femmes (27 %) et un peu moins d'un tiers des hommes (31 %) déclarent aussi un revenu annuel supérieur à 90 000 \$. Il est probable que parmi les parents aux revenus les plus élevés, une part importante d'entre eux soient plus âgés, suivent une formation associée ou en complément de leur emploi permanent et aient aussi des enfants plus âgés.

Graphique 34 : Mères étudiantes et pères étudiants selon leur revenu annuel (%), Québec, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010.

Une enquête réalisée auprès de 729 parents-étudiants inscrits à la session d'hiver 2020 à l'UQAM (568 mères et 161 pères) soulignait par ailleurs qu'environ un.e étudiant.e sur deux (49,4 %) déclarait avoir rencontré ou rencontrer des difficultés à subvenir à leurs besoins financiers (Fontaine et al., 2020, p.69). Près d'un parent-étudiant sur deux (53 %) indiquait aussi que la gestion de leurs finances leur causée énormément (24 %) ou beaucoup (29 %) de stress.

Les situations familiales et financières des parents-étudiants comportent ainsi des réalités diverses. Pour les parents-étudiant.es les plus isolé.es (famille monoparentale, immigrante, notamment) et les plus précaires financièrement, leur qualité de vie est ainsi mise à rude épreuve pouvant les conduire aussi plus fréquemment à s'endetter, à abandonner leurs études et à vivre des situations de détresse individuelle et familiale (Rhijn et al., 2011 ; Brown et Nichols, 2012 ; Beeler, 2016 ; Kulp, 2020 ; Crawford et Windsor, 2021).

La situation des étudiants qui sont issus de la communauté internationale nous préoccupe particulièrement à l'APÉtUL [association des parents étudiants à l'Université Laval] aussi parce que c'est souvent (...) beaucoup plus complexe [pour eux] en dépit des démarches parfois très ardues que ces personnes-là doivent entreprendre pour venir en terre Québécoise. C'est souvent en matière de service de garde qu'on réalise, une fois arrivé, qu'une conciliation famille-études n'est pas seulement difficile mais pratiquement impossible compte tenu des exigences très rigoureuses par rapport à leur cheminement académique, la nécessité d'être inscrit à temps plein, la capacité très limitée d'obtenir un revenu parfois qui soit suffisant pour couvrir les frais de garde, et parfois, ça peut mettre en péril non seulement leur parcours académique et professionnel qui a demandé un investissement de ressources et de temps assez important, mais même leur projet familial alors que dans certains cas, on sait que certains parents ont dû retourner leurs enfants dans leur pays, dans leur région d'origine de sorte qu'ils puissent poursuivre leurs études.

Karen, étudiante au doctorat et membre de l'APÉtUL (Webinaire, 6 oct. 2023)

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES ÉTUDIANTES

Les divers régimes de protection sociale proposés au Québec sont réservés, légalement, aux personnes en emploi salarié. Il existe néanmoins un certain nombre de programmes qui visent à soutenir les parents dans leurs obligations familiales et dans la charge financière associée à la présence d'enfants. Pour bénéficier de ces prestations, les personnes doivent remplir certaines conditions et effectuer parfois un certain nombre de démarches.

Prestations lors d'une grossesse ou d'une naissance pour un enfant né au Québec

Les prestations de maternité ne sont offertes qu'à la personne qui s'absente du travail parce qu'elle est enceinte ou a récemment donné naissance. Ainsi, les étudiantes qui n'ont pas accumulé un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence ne peuvent se prévaloir des prestations de maternité, en particulier du Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Gouvernement du Québec, s.d.b.).

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) notamment dénonce l'exclusion du RQAP des mères ne remplissant pas les critères, en relevant que le rôle parental est tout aussi essentiel pour l'enfant dont le parent a participé au régime que pour celui qui n'a pas pu le faire (Thériault, 2019). L'Afeas propose ainsi un certain nombre de recommandations liées au RQAP (cf. plus loin la partie sur les Recommandations).

Allocation famille (voir annexes page 205)

Aide financière aux études du Gouvernement du Québec

Le Gouvernement du Québec offre également aux étudiant.es des aides financières.

Les étudiant.es peuvent notamment avoir accès à l'Aide financière aux études par le *Programme de prêts et de bourses*. Ils peuvent obtenir ainsi un prêt et/ou une bourse pour études à temps plein (Gouvernement du Québec, 2022c) ou un prêt pour études à temps partiel (Gouvernement du Québec, 2022d).

La parentalité offre la possibilité d'être reconnue dans les critères d'aide financière aux études comme un.e étudiant.e «réputé.e à temps plein». Ce statut permet aux parents-étudiants d'avoir accès à des prêts et à une bourse pour études à temps plein malgré le fait qu'ils peuvent être inscrit.es comme étudiant.es à temps partiel. Il est cependant nécessaire de répondre à certaines conditions, notamment être inscrit.es à au moins 20 heures d'enseignement par mois et se trouver dans l'une des situations suivantes : être enceinte d'au moins 20 semaines; être chef de famille monoparentale habitant avec son enfant âgé de moins de 12 ans au 30 septembre de l'année d'attribution de l'aide financière, habiter avec son enfant (âgé de 6 ans et moins au 30 septembre de l'année d'attribution) ou celui de son ou sa conjoint.e, habiter avec un enfant, le sien ou celui de son ou sa conjointe, atteint d'une déficience fonctionnelle majeure ou d'un trouble grave de santé mentale (Gouvernement du Québec, 2022d). Lors d'une grossesse d'au moins 20 semaines ou d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, une personne qui interrompt temporairement ses études à temps plein ou réputées à temps plein peut aussi bénéficier du report de sa dette d'études (Gouvernement du Québec, 2022e).

Bourses des Fonds de Recherche du Québec

Les données concernant les parents-étudiant.es boursiers et boursières sont parcellaires. Des demandes d'accès à l'information auprès des Fonds de recherche du Québec²² (FRQ) et au Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) nous ont permis d'obtenir quelques informations. Selon certaines conditions, les FRQ accordent des suppléments, dont les montants sont variables, pour congés parentaux aux étudiant.es (citoyen.nes canadien.nes, résident.es permanent.es et étudiant.es internationaux et internationales) qui reçoivent une bourse de formation (maîtrise, doctorat et postdoctorat). En 2019-2020, 77 parents-étudiant.es ont pu ainsi bénéficier de ce supplément et principalement pour des étudiantes inscrites en doctorat (cf. tableau 4). On observe ainsi que la majorité des personnes qui reçoivent cet appui financier sont des femmes (53/77=69%). Soulignons cependant que ces bourses étant accordées uniquement aux boursiers et boursières, ce n'est pas l'ensemble des parents qui peuvent se prévaloir d'un congé parental durant leur formation.

Tableau 4 : Répartition des suppléments pour congés parentaux aux étudiant.es boursier.ères du FRQNT, FRQS et FRQSC selon leur niveau d'études, 2019-2020

	FRQNT		FRQS		FRQSC	
	F	H	F	H	F	H
Maitrise	1		3		3	
Doctorat	2	3	15	3	19	3
Post Doctorat	1	6	5	4	4	5
Total	4	9	23	7	26	8

Source : Les Fonds de recherche du Québec : Nature et Technologie (FRQNT), Santé (FRQS) et le Société et Culture (FRQSC).

Enfin, outre ce supplément de bourse, les étudiant.es boursiers ou boursières FRQ peuvent aussi demander, preuves à l'appui, une prolongation de leur bourse ou faire une demande de report de la période d'octroi. Dans les deux cas, les demandes de prolongation ou de report ne peuvent être fractionnées. Le congé parental prévu par le FRQ ne s'applique pas au retrait préventif et doit généralement se terminer au plus tard un an après la naissance ou la date d'arrivée de l'enfant (Fonds de recherche du Québec, 2019).

Autres bourses provenant d'établissements d'enseignements

Certains établissements ou facultés universitaires ont mis en place des bourses spécifiques pour soutenir des parents-étudiants.

L'Institut national de la recherche scientifique (INRS) a adopté par exemple en mars 2022, une *Directive de soutien financier pour responsabilités parentales liées à une naissance ou une adoption pour la communauté étudiante et le personnel sous octroi* (INRS, 2022). Cette directive vise à soutenir les étudiant.es lors d'un congé parental par l'octroi d'une prestation qui correspond à 93 % de la bourse normalement versée pour une période maximale de 52 semaines consécutives.

22. Les Fonds de recherche du Québec : Nature et Technologie (FRQNT), Santé (FRQS) et le Société et Culture (FRQSC).

La Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke offre, pour sa part, une bourse « Maternité en sciences » aux étudiantes aux cycles supérieurs. Cette bourse vient notamment pallier la suspension des bourses de recherche durant le congé de maternité et à l'inadmissibilité de certaines femmes au RQAP (Université de Sherbrooke, 2022).

Services de garde en milieux d'enseignement

L'accessibilité à un service de garde fait partie des objectifs de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* qui vise notamment à : « Soutenir des projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants » (Secrétariat à la condition féminine, 2021, p.21). Sur certains campus, notamment l'université Laval (CPE la Petite Cité, 2022), l'université de Sherbrooke, l'UQAM (CPE de l'UQAM, 2022) et McGill, des places en garderie sont subventionnées pour les parents-étudiant.es.

L'Association des parents-étudiant.es de l'Université Laval mentionne cependant que l'accessibilité à des places permanentes est problématique dénonçant, entre autres, que : « les longues listes d'attente, particulièrement pour les CPE sur le campus, désavantagent les parents-étudiant.es au profit des employé-e-s du campus, puisqu'ils ne fréquentent l'UL que pour une durée limitée. Ainsi, si la liste d'attente est de 3 ans, l'étudiant.e a le temps de terminer son baccalauréat avant qu'une place ne lui soit offerte » (Bélanger et al., 2017, p.20). Toujours selon cette association, ce problème s'observe également pour l'obtention de places dans le service de garde dit « atypique » (matin ou après-midi seulement et soir).

Les horaires des cours et d'ouverture des garderies n'étant pas systématiquement calqués, les besoins des parents-étudiant.es ne sont par ailleurs pas toujours comblés. Une enquête réalisée à l'hiver 2020 sur la réalité des parents étudiants.es de l'UQAM relève ainsi par exemple que seulement 58 % des étudiant.es parents de l'UQAM se disent satisfait.es du service de garde actuel de leurs enfants (contre 18 % qui ont répondu « non ») (Fontaine et al., 2020). Les raisons principales de cette insatisfaction sont un manque d'offre de garde en soirée et en fin de semaine (pour 24 % des répondant.es), ainsi qu'une ouverture des services de garde trop tardive et une fermeture trop tôt (pour 27 % des répondant.es).

Un rapport de recherche publié par le Ministère de la Famille du Québec en 2018 met aussi en avant des problématiques similaires. Deux enjeux principaux auxquels il est important de remédier, selon les parents-étudiant.es, sont d'une part, l'accès aux services de garde, que ce soient les places disponibles ou des prix trop élevés et, d'autre part, la flexibilité de ces mêmes services pour s'adapter aux horaires des étudiants parents (Francoeur et al., 2018).

Projet pilote – Soutien financier aux haltes-garderies en milieux d'enseignement

A l'automne 2022, le ministère de la Famille a lancé un projet pilote ayant pour objectif l'expérimentation d'une mesure de soutien financier visant à développer l'offre d'activités de halte-garderie à but non lucratif en milieux d'enseignement et destinées aux parents-étudiant.es, et ce, afin de mieux les outiller dans leurs efforts de conciliation famille-travail-études. Pour être admissible à la mise en place de ce projet pilote, les organismes devaient répondre à un certain nombre de critères (Ministère de la Famille, 2023) et déposer leur demande de financement avant le 3 octobre 2022.

CONJUGUER LA VIE FAMILIALE ET DES ÉTUDES

Les étudiant.es qui sont aussi parents tentent la plupart du temps de différentes manières de concilier leurs responsabilités familiales et leurs études: certaines en « choisissant » de poursuivre leurs études à temps partiel, d'autres en tentant d'« imbriquer » leurs charges familiales et celles liées à leurs études, ou encore en les compartimentant. Certaines personnes ont aussi opté pour cette double responsabilité dans une visée stratégique de conciliation famille-carrière.



[Concernant les] accommodements académiques, on découvre que l'existence d'une politique est souvent méconnue de la part des étudiants ou parents, que son application n'est pas tout à fait égale d'un département à l'autre, d'un professeur à l'autre et que dans les cas de refus, il a des étudiants qui ne savent pas tout à fait de quelle façon s'y prendre pour négocier des accommodements qui soient adéquats et raisonnables.

Karen, étudiante au doctorat et membre de l'APÉ+UL
(Webinaire, 6 oct. 2023)

Opter pour des études à temps partiel

La plupart des articles (Julien et Gosselin, 2015; Moreau, 2016; Bélanger et al., 2017; Fontaine et al., 2020) portant sur les parents-étudiants s'accorde sur le fait que les études à temps partiel sont une des premières stratégies utilisées par les parents-étudiant.es pour essayer de faciliter la conciliation des études et des responsabilités familiales incluant l'exercice d'un emploi pour subvenir aux besoins financiers de la famille (Gaudreault et al., 2019a; 2019b). Cette stratégie peut aussi être choisie par des étudiant.es inscrit.es à temps complet aux cycles supérieurs (pour pouvoir notamment continuer à

bénéficier de certaines bourses offertes au sein de leur institution uniquement à des étudiant.es inscrit.es à temps complet), en s'inscrivant à des crédits de recherche. *L'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval* (Bélanger et al., 2017) note, par exemple, que cette stratégie, connue par des directions de programmes, de départements et de facultés, voire parfois encouragée faute de mieux, peut permettre de « porter, accoucher, allaiter et/ou prendre soin d'un bébé ou d'un jeune enfant et/ou pour cheminer à temps partiel tout en étant inscrit.e officiellement à temps plein dans les registres de l'UL ». Cette stratégie n'est par contre pas accessible aux mères (et pères) étudiantes au premier cycle, car ces étudiantes ne peuvent se prévaloir de crédits de recherche.

La maîtrise est souvent plus flexible, on a moins de cour, les professeurs donnent des échéanciers plus longs, j'ai pu un peu souffler quand j'ai commencé la maîtrise pour avoir des délais plus longs, beaucoup plus de flexibilité, bien que c'était aussi un parcours assez intense.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

Imbriquer les activités familiales et de formation

Certaines études (Gavray, 2006; Mercier, 2015; 2016) soulignent aussi l'imbrication entre différentes réalités et activités auxquelles les parents-étudiants (et surtout les mères) doivent composer pour leur permettre de concilier leurs responsabilités familiales et leurs études. Ces études relèvent notamment que les mères-étudiantes ont « toujours la famille dans la tête » et utilisent leurs pauses pour faire des appels personnels en lien avec leur famille ou élaborer des listes de choses à faire (épicerie, rendez-vous à prendre).

Compartimenter les activités

Certaines mères-étudiantes (et pères-étudiants) cherchent à compartimenter leurs différents rôles en détaillant précisément le nombre d'heures quotidien consacrées à leurs différentes tâches. Pour cela, certains parents-étudiant.es peuvent aussi chercher à « privilégier » un de leurs rôles selon le contexte dans lequel la mère ou le père se trouve. Par exemple, lorsque les mères sont sur le campus, certaines essaient de minimiser leurs implications parentales et vice-versa lorsqu'elles sont auprès de leur famille (Sallee, 2015). Cette organisation permet selon les parents-étudiants optant pour cette gestion, de maximiser au mieux leurs différentes responsabilités.



Être mère et aux études, une stratégie de conciliation famille-carrière

Pour certaines (futures) mères (et pères), le temps des études peut aussi être une période choisie pour fonder ou agrandir sa famille.

Certaines étudiantes mères ou futures mères considèrent, par exemple, la période d'études comme un moment leur offrant une plus grande flexibilité que le monde du travail salarié, et par conséquent plus de souplesse dans la gestion de leur vie familiale. A propos d'étudiantes aux études doctorales, Tanguay (2014, p. 395) relève par exemple que « La gestion du temps est plus flexible durant le doctorat et la pression à performer est moindre, ce qui fait que les congés parentaux et les premiers mois de vie, au cours desquels les parents dorment peu, sont plus faciles à traverser au cours du doctorat ».

D'autres mères soulignent qu'être inscrites aux études tout en assumant leurs charges familiales leur permet de ne pas se retirer complètement du marché du travail et ainsi de ne pas perdre les contacts développés ou les qualifications (Tanguay, 2014). Selon Tanguay, certaines mères choisiraient par ailleurs fréquemment de s'inscrire à des cours en ligne leur offrant plus de flexibilité pour pouvoir se consacrer dans le même temps à leur famille.

Enfin, certaines étudiantes ont planifié de fonder leur famille en fin d'études (dernière session d'études ou en études postdoctorales) pour leur permettre de profiter d'un « entre deux » en ayant moins de pressions quant à leurs études et avant d'entrer sur le marché du travail. Cette stratégie est souvent associée à l'idée qu'il est préférable d'avoir des enfants avant une embauche afin d'être moins accaparée par des besoins liés à la petite enfance et pouvoir éventuellement mettre de l'avant auprès de son futur employeur de sa volonté à s'engager, dans les mois à venir, prioritairement dans des projets professionnels. Tanguay (2014) note également qu'il s'agit d'une stratégie mise en avant relativement fréquemment par des doctorant.es pour leur permettre de gérer plus facilement leur temps en début de carrière « pour celles et ceux qui considèrent une carrière académique, avoir des enfants au cours des études doctorales est préférable à les avoir après l'embauche » (p.395).

LES DÉFIS DES PARENTS-ÉTUDIANTES

Malgré les stratégies mises en place, les mères-étudiantes et pères-étudiants rencontrent de nombreuses difficultés pour concilier famille-études et souvent aussi travail (Bodington, 2011; Mercier et al., 2021). L'enquête réalisée en 2020 par le Comité de soutien aux parents étudiants de l'UQAM (Fontaine et al., 2020) souligne par exemple que quatre parents-étudiants sur cinq ont répondu en avoir rencontré ou en rencontrer toujours des difficultés à concilier leurs obligations familiales et leurs études. Ces défis et enjeux sont multiples, que ce soit au plan de l'organisation des études, de leur situation économique ou de leur bien-être physique et mental.

Des défis liés à l'organisation des études

Les milieux d'enseignement sont souvent peu adaptés aux réalités des parents-étudiant.es. Dans le bulletin *Quelle famille ?* du Ministère de la famille, Armstrong (2018, p.1) relève que les parents-étudiant.es font parfois face au défi de ne pas « cadrer dans un système d'éducation qui semble conçu pour les étudiants au parcours dit 'traditionnel', c'est-à-dire pour les étudiant.es, le plus souvent inscrit.es à temps complet et qui n'ont jamais interrompu leur parcours scolaire plus d'un an ». Les difficultés des parents-étudiants portent en particulier sur les horaires de cours, la gestion des temps familiaux, de formation et parfois professionnels et sur les possibilités et les conséquences associées à des interruptions d'études, notamment pour des raisons familiales (McCutcheon et Morrison, 2018).

Il y a beaucoup de professeurs encore qui voient les étudiants comme uniquement des jeunes habitant chez leurs parents qui n'ont pas à aller chercher un revenu supplémentaire et à avoir des responsabilités familiales. (...) Les règlements des études aussi sont pas toujours flexibles et permettent de s'accorder à la réalité étudiante, notamment quand on va prolonger des études, il y a une pression à diplômer qui est extrêmement forte pour les étudiants.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

Conflits d'horaires

Les conflits d'horaire liés aux charges familiales et de formation est la première raison pour laquelle les parents-étudiant.es (surtout les mères) ont déclaré, lors d'une enquête réalisée par le Comité de Soutien aux Parents Étudiants de l'UQAM (CSPE UQAM) (Fontaine et al., 2020), avoir eu des difficultés à concilier leurs études et leurs responsabilités familiales. Les mères-étudiantes disent plus souvent rencontrer des difficultés pour suivre des cours voire quelques fois pour se présenter à des examens aux horaires pas toujours adaptés à leurs obligations familiales. Tanguay (2014, p.23) relève par exemple que « Les problèmes de transport et de gestion des horaires font partie du quotidien des parents, qui doivent gérer les déplacements des enfants vers l'école et la garderie et leurs déplacements vers l'université et leur lieu d'emploi, à l'intérieur d'horaires variables de session en session, et parfois de semaine en semaine ».

L'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval (APÉtUL) souligne quant à elle que les conflits d'horaire sont généralement causés par « un horaire universitaire étalé de 8 h 30 à 21 h 30, des programmes essentiellement de jour qui peuvent contenir des cours obligatoires en début ou en fin de soirée et des examens liés aux cours offerts en semaine pouvant être donnés le samedi » (Bélanger et al., 2017, p.19).

J'avais conscience que ce serait un défi assez monumental, donc mon bébé, mon fils avait 10 mois à cette époque, quand j'ai commencé mes études, et que ça demanderait énormément d'organisation de mon temps, d'énergie, pour étudier, travailler et en même temps prendre soin de mes enfants. Donc, concilier les 3 m'a menée à des choix, notamment un choix de programme et d'université. J'ai choisi la TÉLUQ pour mon parcours de baccalauréat parce que ça me permettait de faire des cours à la fois en virtuel et certains cours aussi en personne via des ententes interuniversitaires. Ça me permettait beaucoup plus de flexibilité que beaucoup de programmes qui sont offerts dans le milieu universitaire. J'ai aussi été capable de choisir – en fait, j'ai dû faire ce choix parce que plusieurs programmes, notamment des baccalauréats en science, en biologique, il est impossible de concilier à la fois de travailler, d'étudier, et de s'occuper de ses enfants parce que c'est des programmes qui sont exclusivement à temps plein. (...) J'ai dû souvent choisir certains cours pour mieux permettre la conciliation. (...) au doctorat, la même chose. J'ai choisi un programme de doctorat qui me permettait à la fois d'allier mes intérêts, mais j'ai choisi aussi surtout l'université, donc l'UQAM, pour me permettre d'être centrale dans la ville et pouvoir me déplacer plus facilement, pour concilier les trois gros chapeaux que j'avais à gérer. Donc c'est beaucoup ce qui a influencé mes choix. On voit que la famille a énormément influencé mon parcours universitaire et les choix que j'ai dû faire.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

L'APÉtUL constate aussi que ces conflits d'horaires peuvent pousser certain.es étudiant.es à choisir des cours en fonction de leurs possibilités familiales, et non de leurs préférences, ou en adéquation avec leurs besoins, à devoir reporter des cours à une session ultérieure, ou à s'inscrire à temps partiel. Bélanger et *al.* (2017, p.7) notent ainsi que « Plusieurs parents-étudiants se sentent forcés d'adopter un cheminement à temps partiel, car le cheminement à temps plein (douze [12] crédits ou plus) n'est pas possible pour tous les parents étudiants, soit pour des raisons financières, soit pour des raisons familiales. [...] Ce contexte fait [aussi] en sorte que des parents-étudiants choisissent leurs cours en fonction de la comptabilité horaire avec leurs obligations familiales ».

Bélanger et *al.* (2017) soulignent par ailleurs que les conflits d'horaires études-familles sont aussi présents dans le contexte de stages obligatoires dans le cadre des formations proposées, pénalisant souvent les parents-étudiant.es en raison de leur moindre disponibilité.

Une des premières embûches auxquelles j'ai fait face, c'est beaucoup la conciliation travail-famille-études amène un allongement assez important de la durée des études. Pour moi, mon baccalauréat a duré plus des 4 ans, ma maîtrise 3 ans, et ça fait plus de 7 ans que je suis au doctorat pis (...) que la pandémie a eu un effet assez dévastateur sur l'avancement de ma rédaction. Ensuite, tout ce qui est les travaux d'équipe, surtout au Bac ou à la maîtrise, on a souvent des impératifs de devoir travailler en équipe, ce qui est aussi la réalité du milieu du travail... On comprend très bien mais ça fait en sorte qu'on a de la difficulté à concilier les disponibilités très limitées, quand on travaille et qu'on a des enfants, avec celles de d'autres étudiants qui ont parfois plus de flexibilité dans leur horaire. C'est une autre embûche à laquelle j'ai dû beaucoup faire face tout au long de mon parcours.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

Gestion du temps

Au-delà des conflits d'horaires, la gestion du temps constitue aussi un défi majeur pour les parents-étudiant.es. Devoir concilier études, familles et pour certain.es, emploi, est souvent présenté comme un « casse-tête » organisationnel. Dans l'enquête réalisée auprès des parents-étudiants par le *Comité de Soutien aux Parents Étudiants de l'UQAM*, il ressort d'ailleurs que la principale raison pour laquelle les parents-étudiant.es de l'UQAM (43 % d'entre eux) déclarent avoir des difficultés à concilier études et famille est un manque de temps (Fontaine et al., 2020). Ce constat avait déjà été fait dix ans plus tôt par Corbeil et al. (2011) qui relevaient que plus de la moitié des parents-étudiants disaient avoir insuffisamment ou très insuffisamment de temps à consacrer à leurs études. Ces étudiant.es affirmaient aussi dans le même temps, très majoritairement (à près de 60 %), considérer consacrer insuffisamment ou très insuffisamment du temps à leur famille.



Tanguay (2014) observe toutefois que les difficultés dans la gestion du temps semblent s'amenuiser un peu avec l'élévation de l'âge des enfants. Elle note que « Ces conflits de rôle s'amointrissent à mesure que les enfants vieillissent, puisqu'ils représentent une charge en temps et en énergie qui diminue au fil des ans, en même temps qu'ils peuvent participer davantage au travail domestique » (p.23).

Son observation ne doit cependant pas minimiser les formes de charges parentales qui incombent aux parents-étudiant.es sur le long terme, quel que soit l'âge des enfants. De plus, le niveau de difficultés liées à la gestion des temps familiaux et de formation sont tributaires aussi d'autres facteurs tels que la santé des enfants, des parents et les formes de soutien auxquelles certains parents-étudiant.es peuvent se prévaloir (aide de la famille, réseau amical, par exemple).

Pour gérer la conciliation des temps familiaux et de formation, certain.es étudiant.es mentionnent aussi avoir dû consacrer moins de temps que souhaité à leurs études ou avoir dû choisir des travaux de session ou des sujets de fin d'études leur permettant de minimiser leur temps d'études. Ces stratégies bien que leur ayant permis d'obtenir leur diplôme ont pu aussi les désavantager, notamment au plan des résultats scolaires. Certain.es les estiment en effet inférieurs à ce qu'ils auraient pu possiblement obtenir s'ils avaient pu consacrer plus de temps à leurs études (Bodington, 2011 ; Sallee, 2015 ; Dolson et al., 2022).

Il y a beaucoup la difficulté de répondre aux attentes de performances, attentes qui varient vraiment aux différents niveaux d'études. Au bac, la performance que j'ai vue c'est beaucoup jugé en fonction des notes à avoir à chacun des cours. Quand on a des jeunes enfants, ça implique qu'on a un temps limité pour étudier, un temps limité pour des travaux. Il y a une fluctuation dans la performance des notes qu'on peut aller chercher, et après ça a un impact sur la suite parce que nos relevés de notes font en sorte qu'on peut décrocher ou non des bourses d'étude au niveau supérieur, et donc avoir cette capacité d'aller chercher un certain appui financier au travers de ces bourses-là. Après au cycle supérieur, il y a tout les communications qu'on doit aller faire quand on est à la maîtrise, beaucoup au doctorat, on s'attend à ce qu'on aille dans les colloques, mais qu'est-ce qu'on fait avec les enfants pendant ce temps-là ? On peut pas nécessairement les amener avec nous, on doit partir plus longtemps... Il y a beaucoup cet impératif-là.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)



Interruptions et arrêts des études

Dans certains cas, la conciliation famille et études est si compliquée que les parents-étudiant.es doivent alors interrompre leurs études temporairement ou de façon permanente. En 2007, une enquête réalisée auprès des étudiant.es parents de l'UQAM révélait ainsi que « C'est un parent étudiant sur deux qui a déjà interrompu ses études universitaires. Les mères étudiantes sont presque quatre fois plus susceptibles que les pères étudiants de l'avoir fait pour des raisons familiales, alors que ces derniers évoquent dans près d'un cas sur deux des raisons liées au travail rémunéré » (Corbeil et al., 2011, p.3).

L'option de l'interruption définitif ou temporaire des études avec les implications souvent associées (allongement de la scolarité, précarité, etc.) est aussi mentionnée dans l'enquête de 2020 réalisée auprès des parents-étudiants à l'UQAM (Fontaine et al., 2020). Selon cette enquête, près de la moitié (47 %) des répondant.es a déjà abandonné un ou des cours en raison de contraintes familiales, notamment en raison de conflits d'horaire, d'une précarité financière et d'une charge de travail excessive.

... On manque des cours quand ils sont petits parce que là ils ont tous les virus inimaginables et possibles, on doit rester à la maison parce qu'on est celle qui a l'horaire plus flexible... On peut rattraper plus tard la matière qu'on a manquée. Je me souviens d'examens aussi que j'ai manqué parce que j'ai passé des nuits à l'hôpital, à l'urgence... Tous les petits bobos qu'ils peuvent avoir quand ils sont petits. Ça induit un stress vraiment énorme par rapport à l'avancement de nos études.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

L'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval relevait aussi qu'en 2013, les parents étudiants étaient « 34 % à avoir abandonné leurs études pour des raisons familiales dont l'accouchement, le congé de maternité et la surcharge de travail liée aux différentes exigences familiales et étudiantes. La proportion était la même chez ceux qui étudiaient à temps partiel que chez ceux qui étudiaient à temps plein » (Bélanger et al., 2017, p.30).

Les mères étudiantes semblent aussi interrompre plus fréquemment leurs études que les pères étudiants (Julien et Gosselin, 2015; Ajayi et al., 2022). L'étude menée par Tanguay (2014) auprès d'étudiant.es parents en doctorat à l'Université Laval souligne aussi l'aspect genrée des interruptions des études chez ces étudiant.es puisque 70 % des répondantes affirment avoir déjà interrompu leurs études doctorales contre 36 % des répondants.

Finalement, comme le souligne également l'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval, « les parents qui présentent des situations spécifiques sont plus à risque d'abandonner. À l'APÉtUL, typiquement, ce sont les mères-étudiantes-monoparentales que nous avons vues le plus abandonner ainsi que les mères-étudiantes-internationales en couple qui pouvaient conserver ou modifier leur statut de résidence par la présence de leur conjoint au Canada » (Bélanger et al., 2017, p.30).

En définitive, les conflits d'horaires et la gestion du temps semblent être les principaux défis liés à l'organisation des études des parents-étudiant.es, les conduisant fréquemment, en particulier pour les mères, à devoir interrompre leurs études, temporairement ou définitivement.



Des défis économiques

Les étudiant.es font face fréquemment à des difficultés économiques qui sont amplifiées lorsqu'ils doivent aussi assumer des responsabilités familiales.

Le bulletin *Quelle famille ?* (2018) du ministère de la famille du Québec note ainsi que « Pour les parents-étudiants, aux coûts liés aux études – droits de scolarité, matériel scolaire, transport, etc. – s'ajoutent ceux liés à la famille – logement, nourriture, vêtements, services de garde, etc. À titre d'exemple, les dépenses liées spécifiquement au logement et à la nourriture comptent pour 77,3 % de l'utilisation des revenus des parents-étudiants comparativement à 27 % chez les étudiants n'ayant pas d'enfant à charge » (p.1-2).

Il y a aussi une chose que j'ai beaucoup rencontrée, c'est tout le stress financier, faire des études et de concilier travail-famille. Je me souviens de la session où j'ai accouché de ma fille, les prêts et bourses m'ont coupée de 5 000 \$ dans cette année-là. Vous pouvez vous imaginer à quel point j'ai pleuré en me disant *Mon dieu qu'est-ce que je vais faire ?* Après il y a toute la question encore des prêts et bourses, des bourses d'excellence qui peuvent être réduites quand on travaille. On se fait maintenir constamment dans un climat de précarité financière, à moins qu'on aie un conjoint qui a beaucoup beaucoup d'argent et qui aide, mais c'est pas toujours le cas.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

Les enquêtes réalisées en 2007 et 2020 auprès de parents-étudiant.es de l'UQAM s'accordaient aussi à souligner la précarité financière auxquelles sont confrontés de nombreux parents-étudiant.es et relevaient également la charge mentale que ce poids financier occasionné (Corbeil et al., 2011 ; Fontaine et al., 2020).

Chez des parents-étudiant.es doctorant.es, la précarité économique semble par ailleurs au cœur des réflexions entourant la poursuite de leurs études (Lecompte, 2004 ; Tanguay, 2013 ; Mirick et Wladkowski, 2018 ; Corrente, 2022). Tanguay observe toutefois des manières différentes d'appréhender cette situation selon le genre du parent : « Pour les mères, c'est donc la précarité financière pendant les études doctorales qui les amène à considérer abandonner le doctorat, alors que pour les pères, c'est davantage le refus de vivre cette précarité financière qui les amène à concentrer leurs énergies sur divers projets, et ultimement à laisser de côté les études si cela les empêche de se bâtir une sécurité financière » (2014, p. 291).

J'ai obtenu des postes en milieu universitaire, de travail, ce qui m'a permis aussi d'allier plus facilement la conciliation travail-famille, parce que souvent ils ne sont pas dans un horaire précis, ces contrats-là, mais ils viennent avec beaucoup d'insécurité d'emploi, parce que c'est toujours des contrats à temps partiel, des contrats temporaires. Il y a aussi cette réalité-là à laquelle j'ai dû faire face.

Béatrice, étudiante au doctorat et en emploi à temps partiel (Webinaire, 6 oct. 2023)

Cette observation laisse ainsi notamment voir que les mères mettent de l'avant le fait de devoir subir une interruption de leurs études en raison de difficultés financières, alors que les pères paraissent plutôt rejeter une situation de précarité quitte à devoir interrompre leurs études. Cette « attitude » face aux défis économiques et aux conséquences professionnelles sur le long terme pour les femmes et les hommes serait intéressante à étudier plus précisément.

Des défis de santé

La santé physique des parents aux études

A notre connaissance, il n'existe pas d'études portant spécifiquement sur la santé physique des parents-étudiants.

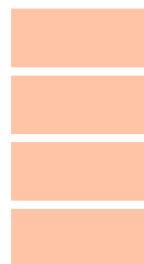
L'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval (APÉtUL) relève toutefois quelques enjeux importants, notamment pour les étudiantes enceintes ou allaitantes, travaillant dans des laboratoires. L'APÉtUL note à ce sujet que « Les études de recherches en laboratoire (2^e et 3^e cycles) présentent souvent des facteurs de risque importants pour la santé, comme l'exposition et la manipulation de produits chimiques mutagènes, cancérigènes, tératogènes, la radioactivité, etc. Ces conditions peuvent affecter la santé des femmes enceintes et des bébés allaités. En ce sens, elles devraient normalement obliger un retrait préventif et l'interruption du projet de recherche en cas de grossesse ainsi que des mesures de précaution supplémentaires en cas d'allaitement [...]. Aucun système ou règlement n'est en place pour guider ces pratiques. Bref, les étudiantes n'ont aucun moyen de connaître quels sont leurs droits ni de les faire valoir » (Bélanger et al., 2017, p.35).

L'APÉtUL pointe aussi d'autres situations problématiques ayant des répercussions directes sur la santé des étudiantes et de leur famille, notamment lorsque les mères-étudiantes sont épuisées ou malades mais qu'elles doivent poursuivre une scolarité régulière pour conserver leur permis d'études, lorsqu'elles n'ont pas accès à une alimentation saine, faute de temps et de moyens, lorsqu'elles consomment des drogues pour réussir à maintenir leur rythme de vie effréné, ou encore lorsque, faute de mesures institutionnelles adéquates, certains parents sont obligés de laisser leurs jeunes enfants seuls à la maison après l'école ou lorsqu'ils sont malades, pour pouvoir suivre un cours ou être présents à un examen.

La fatigue est un défi majeur de santé auquel doit faire face la plupart des mères-étudiantes et pères-étudiants, conciliant études, familles et souvent travail. Dans le cadre des deux enquêtes réalisées en 2011 et 2020 (Corbeil et al., 2011; Fontaine et al., 2020) auprès de parents-étudiant.es à l'UQAM, ce problème apparaît récurrent. En 2011, Corbeil et al. publiaient par exemple l'extrait d'un témoignage d'une mère-étudiante racontant sa journée type pour souligner l'omniprésence de la fatigue :

« Mais il est certain que mes études me rendent plus vulnérable au stress, à la fatigue et moins disponible. Journée type : lever tôt ; rangement de la maison ; études, cours ou stage ; commissions ; préparation du souper ; temps familial ; bain ; dodo ; lectures ou travaux jusqu'à minuit 01h00 du matin. Sommeil ? Vie de couple ? Le temps de répit se fait rare. On est étudiant 24h sur 24, comme on est parent 24h sur 24 » (p.51).

De même, en 2020, Fontaine et al., rapportaient que la troisième raison avancée concernant les difficultés rencontrées à concilier études et famille a été « la fatigue et le manque de concentration » (après le « manque de temps » et la « surcharge de travail »).



La fatigue physique a aussi été soulignée par Tanguay (2014) comme une réalité vécue par la plupart des mères en doctorat :

« Les mères qui allaitent constatent que la production de lait monopolise une certaine quantité de leur énergie, ce qui leur cause de la fatigue. Cette fatigue est cependant moins considérable que celle qui résulte des nuits de sommeil interrompues à quelques reprises par un bébé en pleurs qui exige un boire ou un changement de couche. Pour plusieurs mères, les nuits fractionnées se sont prolongées pendant de longs mois, ce qui a eu un effet direct sur leur énergie et conséquemment, sur leur progression aux études. » (p.191-192).

La fatigue peut conduire à d'autres maux physiques qui peuvent devenir chroniques s'ils ne sont pas traités rapidement, et handicaper le bien-être futur des parents (De Korwin et *al.*, 2016).

Les défis de santé mentale des parents aux études

En 2020, l'enquête réalisée (avant la COVID-19) auprès des parents-étudiant.es à l'UQAM (Fontaine et *al.*, 2020) soulignait aussi l'importance de la détresse psychologique à laquelle sont confrontés de nombreux parents. Parmi les parents-étudiant.es, près de trois sur cinq (57 %) ont déclaré ressentir constamment (15 %) ou la plupart du temps (42 %) de la nervosité, près de deux sur cinq (41 %) ont rapporté avoir le sentiment que toute activité leur demandée un effort important (15 % tout le temps et 22 % la plupart du temps), près de deux parents-étudiant.es sur cinq (18 %) disaient se sentir désespérés (5 % tout le temps et 13 % la plupart du temps), 15 % ont eu le sentiment, au cours du dernier mois, d'être bon ou bonne à rien (5 % tout le temps et 10 % la plupart du temps) et 15 % se disaient si déprimé.es que rien ne pouvait les faire sourire (3 % tout le temps et 8 % la plupart du temps). Le stress et l'anxiété sont par ailleurs souvent évoqués pour justifier une difficulté à concilier les responsabilités familiales et les études.

Le stress important et l'anxiété que ça peut engendrer aussi dans la prise de décision puisque souvent ça met en conflit deux projets [enfant et études] qui sont d'importance quasi-égales.

Karen, étudiante au doctorat et membre de l'APÉtUL (Webinaire, 6 oct. 2023)

Ces difficultés émotionnelles semblent aussi générées par des inquiétudes liées à sa situation financière et par un sentiment d'isolement.

L'étude de Corbeil et *al.*, par exemple, relevait déjà en 2011, que la situation financière était une source de stress majeure pour une partie des parents-étudiant.es, comme l'illustre l'extrait suivant :

« Plus j'étudie, plus je m'appauvris, plus je m'endette et plus je suis stressée. La pression financière associée à ce mode de vie est ma principale préoccupation et source de stress. Pour atteindre mes objectifs scolaires, je dois aussi travailler pour vivre et faire vivre ma fille. Et concilier les trois est un stress quotidien pour moi. » (2011, p.52).

L'isolement que vivent de nombreux parents-étudiant.es, notamment en raison de leur responsabilité familiale, est aussi souvent source de détresse psychologique (Tanguay, 2003). Dans l'enquête réalisée en 2020 auprès de parents-étudiants de l'UQAM, plus d'un tiers des parents-étudiant.es (16 % « énormément » et 22 % « beaucoup ») expriment d'ailleurs un sentiment d'isolement par rapport aux autres étudiant.es (Fontaine et al., 2020). Cet isolement résulte souvent de l'impossibilité pour des parents de participer à des activités extra-scolaires ou des manifestations contribuant à créer du lien entre étudiant.es.

De même, la stratégie de certains parents-étudiants de compartimenter les différentes responsabilités pour mener de front une vie familiale et des études, si elle peut leur permettre de mieux concilier leur famille et leurs études, peut conduire aussi à les isoler des activités leur permettant de prendre soin de leur bien-être personnel. Sallee (2015) relate par exemple l'histoire de mères étudiantes qui disent devoir sacrifier leurs amitiés proches pour pouvoir se concentrer sur le bien-être de leurs enfants et leurs études, au dépens souvent de leur équilibre et bien-être émotionnel.

Par ailleurs, comme l'Association des Parents Étudiants de l'Université Laval (APeUL) le souligne (Bélanger et al., 2017), le sentiment d'appartenance est très important lors de la poursuite d'études universitaires, de même que les activités et événements mis en place pour promouvoir les rencontres et le réseautage entre étudiant.es ou avec des professionnels. Ainsi, outre les horaires souvent incompatibles avec des responsabilités familiales (par exemple des 5 à 7 donc incompatibles avec les horaires des services de garde d'enfants), ces activités sont aussi difficiles d'accès aux parents étudiants, en raison des lieux choisis qui sont souvent réservés aux individus majeurs (donc interdits aux enfants). Pour l'APeUL, les étudiant.es parents sont ainsi exclus « À cause d'obstacles structurels et informels, des vecteurs d'intégration sociale à l'UL. Cette exclusion entraîne un sentiment d'isolement qui a des conséquences importantes sur la persévérance des parents-étudiants dans leur projet d'études, particulièrement au premier cycle, où la réalité familiale est souvent invisibilisée » (Bélanger et al., 2017, p.40).

L'APeUL relève finalement que les activités qui peuvent être proposées aux parents-étudiant.es contribuent positivement à leur santé mentale, notamment à travers les liens qu'elles permettent de créer entre étudiant.es, et qu'elles ont un impact majeur positif sur le bien être des familles et sur la poursuite des études.

En définitive, les obstacles rencontrés par les parents-étudiants, et en particulier par les mères-étudiantes, contribuent au maintien d'une société structurellement et organisationnellement inégalitaire au niveau de la place et de l'implication des femmes et des mères dans les sociétés (Moreau, 2016). Ils reflètent aussi le maintien d'un milieu universitaire culturellement androcentré sur un étudiant tout à fait mobile, non immigrant, sans aucune incapacité sur le plan physique ou psychologique, un étudiant qui serait entièrement consacré à ses études, à ses ambitions et qui n'aurait aucune responsabilité de soin aux enfants ou de responsabilité de soin vis-à-vis d'autres parents. Le milieu universitaire se présente ainsi comme un milieu défavorable aux parents, encourageant plutôt les étudiantes à ne pas avoir d'enfant, sous peine de devoir assumer, professionnellement, économiquement et au plan de leur bien-être personnel et familial, leurs conditions de parents-étudiant.es.

RECOMMANDATIONS²³

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères étudiantes et à leur famille, en s'appuyant notamment sur des recommandations présentées dans les recherches et émises par la coalition à la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) et par l'Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APÉtUL), il est important que :

Le gouvernement du Québec

DÉBATTE de la mise en place d'une loi-cadre pour promouvoir et soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTÉ), tel que recommandée par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), et l'accompagner d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation.



AMÉLIORE le programme d'aide financière aux études, notamment en

ALLOUANT des montants suffisants aux parents étudiant.e.s et/ou proche aidant.e.s afin de permettre une couverture complète des frais de garde de jour et de répit, de soir et de fin de semaine, et ce, tout au long de l'année (CCFTÉ, revendication 26)

AUGMENTANT l'aide financière aux études pour qu'elle corresponde aux coûts réels des frais de subsistance à la vie étudiante et minimise l'endettement des parents aux études (CCFTÉ, revendication 26)

BONIFIANT l'aide financière aux études pour tous les étudiant.es qui sont parents ou proche aidant.es (CCFTÉ, revendication 26) ;

HAUSSANT le seuil d'exemption du revenu de l'étudiant.e qui est parent ou et/ou proche aidant.e, compte tenu de ses obligations financières familiales

OFFRE une prestation de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption (CCFTÉ, revendication 13)

PERMETTE à tout parent-étudiant d'avoir à une place pour leur enfant en centre de la petite enfance (CPE)

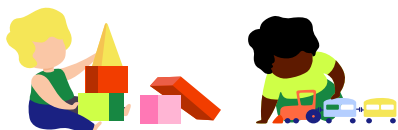


23 Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

Le gouvernement du Québec (suite)



AUGMENTE le nombre de places en **halte-garderie** situées à l'intérieur ou à proximité des établissements scolaires (écoles, cégeps, universités)



PERMETTE aux étudiants et étudiantes internationaux qui sont parents ou proches aidant.e.s, ainsi qu'à leur famille, d'avoir accès à des services de santé et à des services sociaux de qualité, universels et gratuits (CCFTÉ, revendication 17)

Les établissements d'enseignement

SE DOTENT d'une politique familiale aux études
(Mémoire de l'APÉtUL, recommandations pour tous les acteurs)
qui inclut des mesures institutionnelles telles que :



RECONNAÎTRE un statut réputé temps plein pour les parents et les proches aidant.e.s aux études qui cheminent à temps partiel, selon les mêmes modalités et critères que dans l'Aide financière aux études (AFE) ;



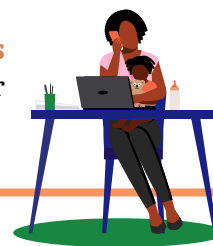
ORGANISER l'horaire des cours obligatoires le jour de façon flexible et adapté aux réalités des parents aux études, c'est-à-dire à l'horaire des services éducatifs à la petite enfance.
(CCFTÉ, revendication 24 a et b)

LUTTENT contre les préjugés et les stéréotypes de genre
en matière de conciliation famille-études



METTENT en place des espaces pour les mères allaitantes

METTENT en place des espaces de travail pour accueillir les enfants





Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres-etudiantes-universite.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/7236db37>



Capsule vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=8QMlx3O4GxQ&t=2s>



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres_etudiantes_bd.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_meres-etudiantes.pdf



LES MÈRES ÉTUDIANTES À L'UNIVERSITÉ

DÉFINITION

Être mère et étudiante répond à des exigences qui entrent souvent en conflit. Il n'existe pas au Québec de reconnaissance juridique permettant de faire reconnaître cette réalité et bénéficier de droit d'aménagement aux études. Dans certaines universités, les mères étudiantes peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'aménagements aux études, comme conserver un statut d'étudiante à temps complet tout en réduisant le nombre de crédits à valider durant une session, avoir la possibilité de prendre des sessions d'absence, avoir une preneuse de notes, identifier une méthode alternative d'évaluation, obtenir des délais pour la remise de travaux ou bénéficier d'un soutien financier.



PORTRAIT STATISTIQUE

22% des d'étudiant.es **nouvellement inscrit.es** dans un établissement de l'Université du Québec, en 2016, sont parents.¹

187 735 parents québécois sont étudiant.es en 2016, soit 9% des parents.

Parmi ces parents-étudiant.es, 65% sont des femmes.²

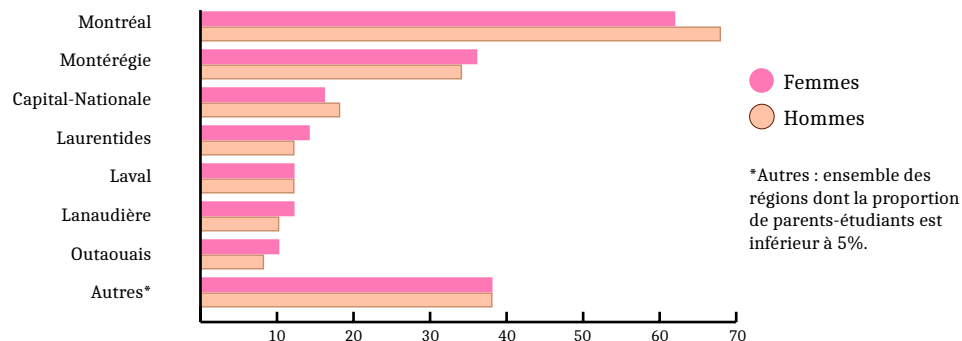
Mères étudiantes et pères étudiants selon leur groupe d'âge (%), Québec, 2016²

	Mères-étudiantes	Pères-étudiants
- de 25 ans	6	4
25-34 ans	36	36
35-44 ans	39	40
45-54 ans	16	16
55 ans et +	3	4

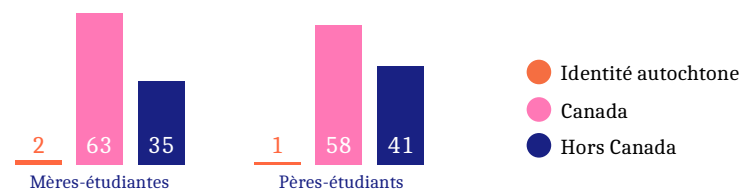
45% des mères étudiantes et 50% des pères étudiants ont au moins un enfant d'âge préscolaire (0-4 ans), 29 % un enfant âgé entre 5 et 11 ans et 13 % entre 12 et 17 ans.

40% des parents-étudiants déclarent avoir un enfant, 41% deux et 19% ont au moins 3 enfants.

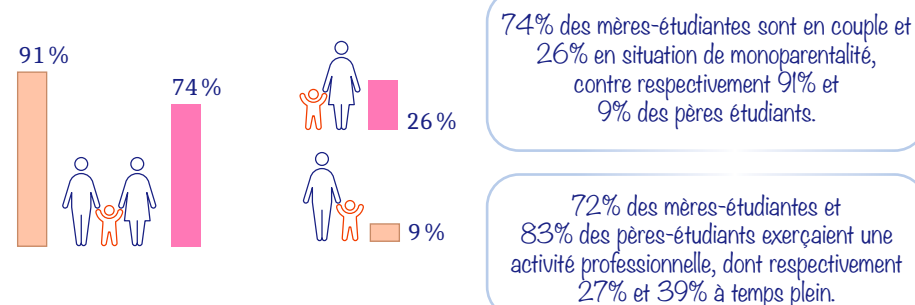
Mères étudiantes et pères étudiants selon la région de résidence (%), Québec, 2016²



Mères étudiantes et pères étudiants selon l'origine déclarée (%), Québec, 2016²



Mères étudiantes et pères étudiants selon leur configuration familiale, Québec, 2016²



Mères étudiantes et pères étudiants selon leur revenu annuel (%), Québec, 2016²

Revenu annuel	Mères-étudiantes (%)	Pères-étudiants (%)
- de 30 000 \$	15	11
30 000 \$ - 59 999 \$	30	29
60 000 \$ - 89 999 \$	28	29
60 000 \$ et +	27	31

Sources : 1. Enquête ICOPE (Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études), 2016 2. Statistique Canada, Recensement du Canada de 2016, compilation effectuée par le ministère de la Famille à partir des données des tableaux C13, C14 et C16 de la commande spéciale CO-2010

ORGANISATION FAMILIALE et études universitaires

Opter pour des études à temps partiel

S'inscrire à temps partiel aux études est l'une des premières stratégies utilisées par les mères-étudiantes pour essayer de faciliter la conciliation de leurs études et leurs responsabilités familiales, et parfois aussi l'exercice d'un emploi pour subvenir aux besoins financiers de la famille.



Imbriquer les activités familiales et de formation

Pour réussir à concilier leurs responsabilités familiales et leurs études, des mères-étudiantes utilisent leurs pauses durant les cours pour faire des appels personnels en lien avec leur famille ou élaborer des listes de choses à faire (épicerie, rendez-vous à prendre). Ceci fait qu'elles ont « toujours la famille dans la tête ».

Compartimenter les activités

Certaines mères-étudiantes cherchent à compartimenter leurs différents rôles, en détaillant précisément le nombre quotidien d'heures consacrées à leurs différentes tâches. De cette façon, elles tentent à « privilégier » un de leurs rôles selon le contexte dans lequel elles se trouvent.

Être une mère et aux études, une stratégie de conciliation famille-carrière

Certaines (futurs) mères considèrent le temps des études comme un moment leur offrant une plus grande flexibilité que le monde du travail salarié, et par conséquent de souplesse pour une vie familiale. D'autres mères soulignent qu'être aux études leur permet de ne pas se retirer complètement du marché du travail. Enfin, certaines étudiantes planifient de fonder leur famille en fin d'études pour profiter d'un « entre deux ». Cette stratégie privilégie d'avoir des enfants avant d'avoir une activité professionnelle.

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec

INRS

Institut national
de la recherche
scientifique

Réseau
pour un
Québec
Famille

LES DÉFIS des mères étudiantes

Des défis liés à L'ORGANISATION DES ÉTUDES

Les *conflits d'horaire* liés aux charges familiales et de formation est la première raison pour laquelle les mères-étudiantes expriment des difficultés à concilier leurs études et leurs responsabilités familiales.

La *gestion du temps* constitue aussi un défi majeur. Devoir concilier études, familles et pour certaines, emploi, est souvent présenté comme un « casse-tête » organisationnel. Certaines mères étudiantes, notamment immigrantes, sont ainsi parfois contraintes d'envoyer leurs enfants dans leur famille (à l'étranger pour certaines) pour pouvoir poursuivre leurs études.

Dans certains cas aussi, la conciliation famille et études est si compliquée que les mères-étudiantes doivent alors *interrompre leurs études temporairement ou de façon permanente*.



Des défis ÉCONOMIQUES

Les étudiantes font face fréquemment à des difficultés économiques qui sont amplifiées lorsqu'elles doivent aussi assumer des responsabilités familiales. Certaines mères mettent ainsi fréquemment de l'avant le fait de devoir *interrompre leurs études en raison de difficultés financières*. Cette interruption a aussi des conséquences sur leur situation professionnelle et financière sur le long terme.

Pour les références bibliographiques, voir Charton, L. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890>.



Des défis de SANTÉ

La *fatigue* est un défi majeur de santé auquel doit faire face la plupart des mères-étudiantes, conciliant études, familles et souvent travail. Elle est présentée comme la troisième raison (après « *manque de temps* » et « *surcharge de travail* ») pour expliquer les difficultés à concilier études et famille.

Une enquête réalisée à l'UQAM en 2020 a souligné l'importance de la détresse psychologique à laquelle sont confrontés de nombreux parents (Fontaine et al., 2020). Cette enquête rejoint d'autres études qui soulignent que les mères étudiantes sont particulièrement affectées par le stress et l'anxiété, et qu'assumer en plus un emploi décuple leur niveau de détresse.

Cette *détresse* génère aussi par des inquiétudes liées à leur situation financière et un sentiment d'isolement accroît leurs difficultés à concilier de manière satisfaisante leurs responsabilités familiales et leurs études.



BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé
le 6 octobre 2022

Avec l'allongement des études et des reconversions de carrière, **être étudiante et enceinte ou déjà parent** est une situation qui s'observe de plus en plus souvent. Ces étudiantes sont confrontées alors à une double exigence, celle attendue dans le cadre de leur formation et celle associée à leurs (futurs) responsabilités familiales. De même, les professeures à l'université sont fréquemment en début de carrière enceintes ou mères de jeunes enfants. Peu d'universités prennent en compte encore aujourd'hui les réalités et aspirations familiales des étudiantes et professeures.

- Comment des **mères étudiantes** et professeures à l'université imaginaient-elles **concilier une vie de famille et leur formation et travail à l'université** ?
- **Quels défis** ont-elles rencontré ?
- Mais aussi, quelles mesures conviendrait-il de mettre en place pour **aider les femmes et mères étudiantes et professeures dans la conciliation** famille-travail-études ?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 3

Épisode 3. Mères étudiantes et professeures à l'université : quels enjeux à la...

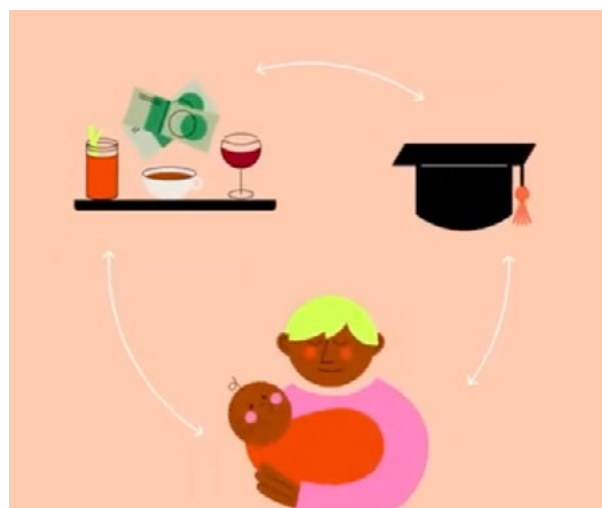


00 : 00 | 01:29:08

<https://share.transistor.fm/s/7236db37>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères étudiantes à l'université** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



Pour voir la capsule animée ▼

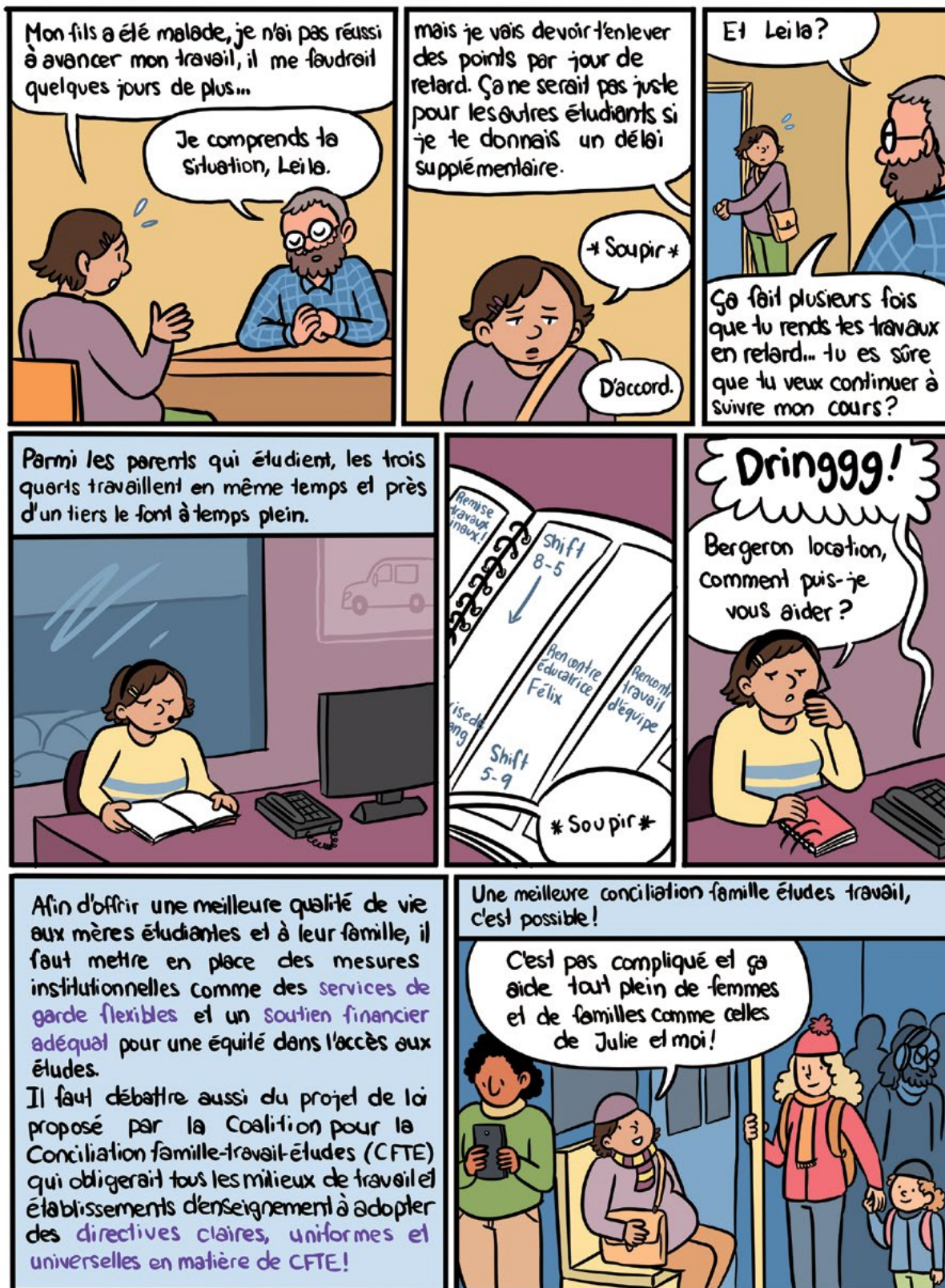
CAPSULE VIDÉO

<https://www.youtube.com/watch?v=8QMIx3O4GxQ&t=2s>



Les défis des mères étudiantes à l'université

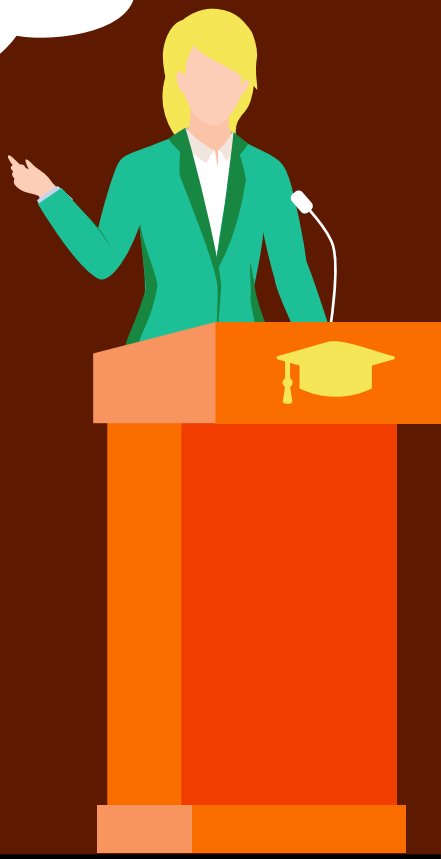




Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire : Réseau pour un Québec Famille



Les mères professeurs à l'université



Les mères professeures d'université

Les professeures d'université sont des enseignantes chercheuses recrutées pour leurs expertises acquises au cours de longues années d'études universitaires et de différents contrats temporaires de recherche. Les universités qui recrutent les professeures se chargent au moment de leur embauche d'établir les conditions de travail les plus appropriées pour les soutenir dans la réalisation de leurs activités. Ces conditions tiennent toutefois encore rarement compte de leurs réalités et de leurs aspirations familiales. Ce chapitre vise à explorer les réalités et défis mis en évidence dans la littérature pour concilier des responsabilités familiales et universitaires pour proposer ensuite des recommandations qui peuvent contribuer à une meilleure conciliation famille et travail en milieu universitaire.

QUI SONT CES MÈRES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ AU QUÉBEC ?

Professeures d'université : De qui parle-t-on ?

Cette partie ne vise pas à répertorier l'ensemble des définitions et activités associées au statut de professeur.e d'université dans les universités québécoises ni les droits et mesures de soutien mises en place par ces institutions pour soutenir les professeur.es parents. Elle vise plutôt à présenter les tâches généralement attendues d'un.e professeur.e d'université et les mesures institutionnelles offertes généralement aux (futurs) parents.

Les universités canadiennes et québécoises distinguent plusieurs catégories de professeur.es au sein de leur institution, notamment les **professeures régulières** (classées selon trois rangs : adjointe, associée et titulaire), **suppléantes**, **sous octroi** appelées aussi substitut, **associées** ou **invitées**.

Selon les articles de la convention collective entre une université accueillant des étudiant.es aux trois cycles comme, par exemple, ceux de l'université de Sherbrooke (Université Sherbrooke et le SPPUS, 2017, p.6), le travail attendu d'une **professeure régulière** (et d'un professeur régulier) est d'assurer « les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation à la vie universitaire, et de service à la collectivité ». La répartition de ces différentes fonctions varie toutefois d'une université à l'autre selon les missions énoncées par l'institution.

L'université qui engage une **professeure régulière** lui accorde généralement, selon la convention collective à laquelle elle est assujettie, le rang de **professeure adjointe**. **Ce rang n'est pas associé à une sécurité d'emploi**. Ce contrat initial entre une professeure adjointe et l'université est généralement d'une durée d'au plus de trois ans, renouvelable une fois. Pour obtenir la **sécurité d'emploi** et le rang de **professeure agrégée**, la professeure adjointe doit déposer une demande et un dossier d'évaluation auprès de son administration (responsable de département, doyen.ne et/ou responsable des affaires professorales). Les dates de dépôt des demandes et des dossiers d'évaluation sont fixées par les conventions collectives. Ces dates peuvent ainsi parfois entrer en conflits avec un congé de la professeure (de maternité, parental ou autres motifs) et peuvent contraindre cette dernière à présenter une demande de renouvellement de contrat ou de promotion durant son congé. Certaines universités québécoises prévoient cependant dans leur convention collective la possibilité d'une demande de report d'un an de l'évaluation, en tenant

compte également parfois retro activement de l'ancienneté pour le calcul du niveau de salaire.

Pour être promu au rang de **professeure agrégée** et obtenir la **sécurité d'emploi**, la professeure adjointe doit avoir accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence émis par son Université. Pour ce faire, et toujours en s'appuyant sur l'exemple de la convention collective de l'Université de Sherbrooke et du SPPUS (2017, p. 64) : la professeure adjointe doit, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation, démontrer « sa capacité dans l'enseignement; (...) sa capacité à poursuivre de façon autonome des travaux de recherche; et (...) [sa contribution] par ses activités au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire ou (...) [sa contribution] par ses activités au service à la collectivité ».

Par atteindre le rang de professeure le plus élevé dans la hiérarchie universitaire, celui de professeure titulaire, la professeure agrégée doit également démontrer avoir accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de son Université. Pour ce faire, et toujours en citant la convention collective de l'Université Sherbrooke et du SPPUS (2017, p. 65), la professeure agrégée (ou le professeur agrégé), doit, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation, se distinguer « dans l'une des trois fonctions du travail professoral mentionnées ci-dessous et (...) [apporter] une contribution significative dans les deux autres fonctions : Fonction enseignement, Fonction recherche, Fonction de participation à la vie universitaire (...) [et apporter] une contribution satisfaisante à la fonction de service à la collectivité ».

Les demandes de promotion de professeure adjointe à professeure agrégée, et de professeure agrégée à professeure titulaire, sont évaluées sur la base de critères plus ou moins clairs de performance par des comités de promotion dont la composition est définie par la convention collective.

En dehors des professeures régulières (permanentes ou non selon le rang), les universités comptent aussi d'autres catégories de professeures dont nous allons brièvement définir les fonctions. Ces autres catégories de professeures ont en commun de ne pas avoir un poste associé à une sécurité d'emploi ou pouvant mener, après une évaluation (comme pour le statut de professeure adjointe), à une sécurité d'emploi.

Une **professeure suppléante** (ou professeur suppléant) est une personne embauchée par l'Université pour une période définie, afin de remplacer une professeure régulière ou un professeur régulier qui est temporairement dans l'incapacité d'accomplir les tâches reliées à son poste. Cette professeure n'a pas la sécurité d'emploi.

Une **professeure sous octroi ou substitut** est une personne dont le contrat d'engagement est lié à une demande de subvention particulière de recherche à durée limitée. Cette personne doit satisfaire aux critères d'embauche et ne peut occuper l'un des postes de professeure régulière ou de professeur régulier autorisé.

Une **professeure associée** est une personne non couverte par un certificat d'accréditation (embauche), recommandée par l'assemblée des professeur.es. Généralement, ce statut permet à la personne de contribuer au sein de l'université à des activités d'enseignement, de recherche, de formation et d'encadrement.

Une **professeure invitée** est une personne non couverte par un certificat d'accréditation (embauche), recommandée par l'assemblée des professeur.es pour une courte durée (un an maximum généralement) provenant d'une autre université.

En plus de ces «autres» catégories de professeures, plusieurs universités, en particulier celles accueillant des étudiant.es au premier cycle, recrutent également des **chargé.es de cours**, notamment à «des fins d'enseignement et d'activités connexes, et [qui sont] rémunérées sur une base horaire ou forfaitaire», comme le définit, par exemple, la convention collective de l'Université Sherbrooke (2017, p. 4). Ces personnes n'ont pas accès aux mêmes avantages sociaux que les professeur.es régulières et réguliers. Elles dépendent en outre d'un syndicat distinct (Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université d'affiliation).

Toutes les professeures (et professeurs)
à l'université n'ont pas la même protection
à l'égard de l'emploi, les mêmes avantages sociaux,
les mêmes niveaux de salaire, mais aussi la même
reconnaissance institutionnelle ou de leurs pairs.

Mères professeures d'université : Qui sont-elles ?

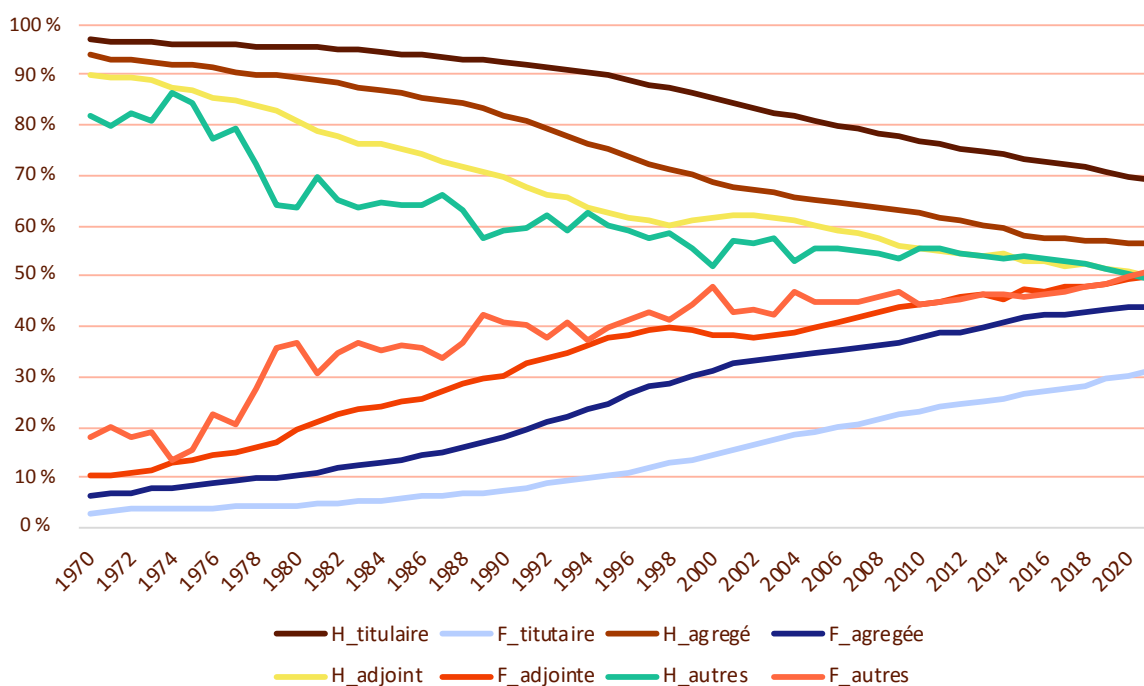
Nous n'avons trouvé aucune donnée statistique disponible sur les professeures d'université selon leur configuration familiale. Les données qui vont suivre porteront ainsi exclusivement sur les professeures d'université sans distinction de leur statut parental.

Les Canadiennes professeures d'université

Au Canada, la proportion de femmes professeures d'université a augmenté depuis 50 ans dans tous les rangs universitaires. Elle est passée (tous rangs professoraux confondus) de 7 % en 1970-1971 à 40 % en 2021-2022, alors que pour les professeurs d'université masculins, elle est passée de 93 % à 60 % (Statistique Canada, 2023).

Si l'on observe aujourd'hui au sein des universités canadiennes une présence plus grande des femmes professeures d'université, ces dernières sont toutefois toujours proportionnellement moins nombreuses au rang universitaire le plus élevé, soit de professeure titulaire : 31 % en 2021-2022 (contre 69 % des hommes) (graphique 35). A contrario, plus le rang universitaire est bas dans la hiérarchie universitaire, plus grande est la proportion de femmes détenant ce rang. Ainsi, 44 % sont professeures agrégées (contre 56 % des hommes), 50 % sont professeures adjointes et 51 % ont un de rang inférieur (personnel enseignant à temps plein).

Graphique 35 : Répartition des professeur.es d'université selon leur rang (%), Canada, 1970-2022

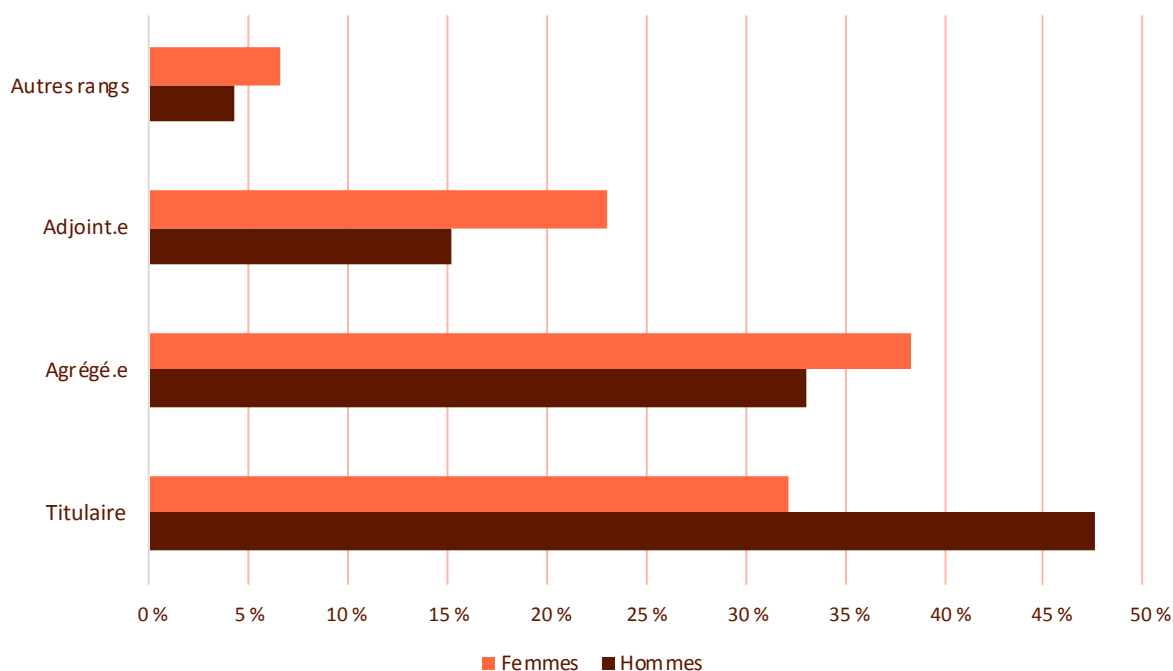


Source : Statistique Canada (2023)

On constate que les statuts de professeur.es associés à une sécurité d'emploi (et à un salaire plus élevé), soit professeur.e agrégé.e ou titulaire, restent aujourd'hui encore ceux qui sont les plus inégalement répartis entre les femmes et les hommes. Ces derniers sont toujours proportionnellement plus nombreux à occuper un poste avec une sécurité d'emploi avec un niveau de salaire et de prestige universitaire plus élevé (69 % professeurs titulaires et 56 % agrégés contre 31 % professeures titulaires et 44 % agrégées).

En 2021-2022, parmi les professeures occupant un poste à l'université, 70 % d'entre elles ont un poste permanent (32 % sont professeures titulaires et 38 % sont agrégées) et 30 % ont un poste temporaire (23 % sont adjointes et 7 % occupent un poste de rang universitaire inférieur à adjointe) (graphique 36). Les professeurs masculins sont plus fréquemment permanents (81 %) et notamment titulaires (48 %).

Graphique 36 : Répartition des professeur.es selon leur rang universitaire (%), Canada, 2021-2022



Source : Statistique Canada (2023)

L'âge médian des professeures à l'université oscille entre 40 ans (professeures adjointes) et 57 ans (professeures titulaires). Ce n'est qu'à l'âge de 49 ans que la moitié des femmes professeures (et hommes) obtiennent un poste permanent.

Tableau 5 : Âge médian des professeur.es d'université selon leur rang, Canada, 2021-2022

	Femmes	Hommes
Titulaire	57	58
Agrégé.e	49	49
Adjoint.e	40	39
Autres	46	47
Ensemble	50	52

Source : Statistique Canada (2023)

Outre une surreprésentativité des hommes en milieu universitaire, une *Enquête sur le corps professoral et les chercheur.es du niveau postsecondaire* réalisée en 2019 soulignait aussi la faible diversité des profils du corps professoral (Statistique Canada, 2020). Ainsi, 19 % des répondant.es à l'enquête s'identifiaient à une minorité visible et 2 % exprimaient une identité autochtone. Par ailleurs, 8 % déclaraient faire partie des minorités sexuelles et 7 % autodéclaraient une incapacité²⁴. Cette enquête soulignait aussi que les femmes étaient plus susceptibles de déclarer avoir fait l'objet de traitement injuste ou de discrimination en raison d'au moins une caractéristique de diversité (âge, sexe, religion, race, orientation sexuelle, langue, identité de genre, incapacité physique ou mentale) au cours de l'année ayant précédé l'enquête. Ainsi, une femme sur cinq et près de deux personnes sur cinq (41 %) de diverses identités de genre ont déclaré avoir fait l'objet de traitement injuste ou de discrimination contre un peu plus d'un homme sur dix (11 %).

Tableau 6 : Proportion des membres du corps professoral universitaire* canadien s'identifiant à certaines caractéristiques sociodémographiques, 2019

	Canada
Minorités sexuelles	8 %
Minorités visibles	19 %
Identité autochtone	2 %
Incapacité autodéclarée	7 %

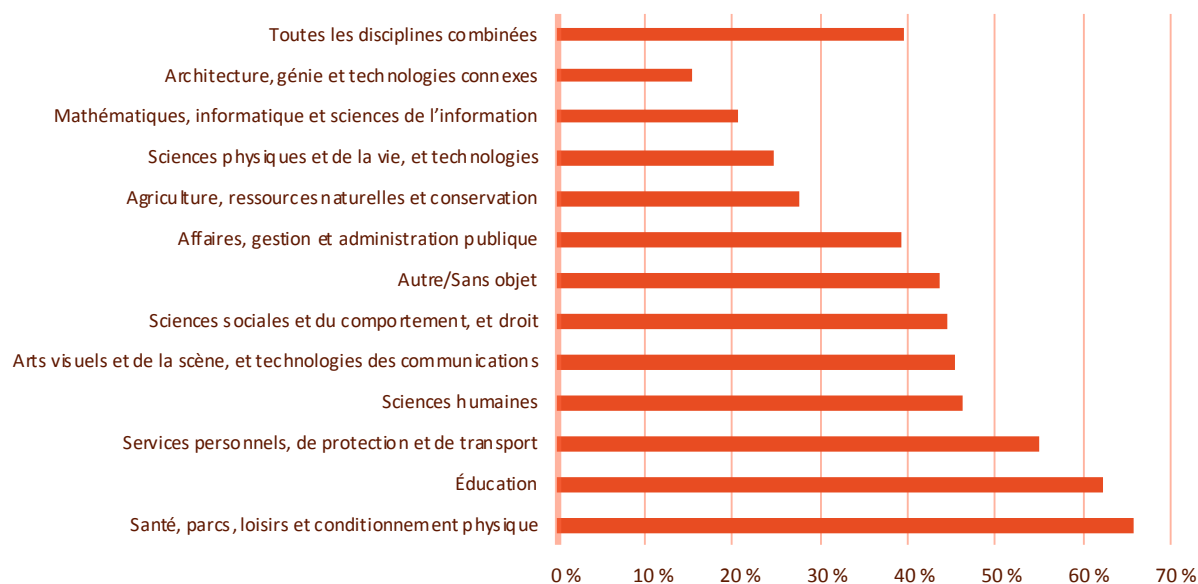
* Comprend les chargés de cours et les conférenciers à temps partiel. Exclut les postes d'assistants enseignants et d'assistant de recherche dans le cadre d'un programme académique (par exemple boursiers postdoctoraux, étudiants au doctorat, étudiants à la maîtrise, étudiants au baccalauréat).

Source : Statistique Canada (2020)

La proportion des professeures d'université est aussi largement minoritaire dans de nombreuses disciplines, en particulier dans le secteur des sciences naturelles, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). En 2016-2017, les femmes sont 16 % à enseigner et à réaliser de la recherche en architecture, génie et technologies connexes, 21 % en mathématique, informatique et sciences de l'information, 25 % dans les sciences physiques et du vivant et les technologies, 28 % en agriculture, ressources naturelles et conservation et 39 % dans les affaires, la gestion et l'administration publique (ACPPU, 2018) (graphique 37). À contrario, les professeures d'université sont surreprésentées dans les domaines de l'éducation (62 %) et de la santé, des parcs, des loisirs et du conditionnement physique (66 %).

24 Selon la définition de Statistique Canada (2020), une personne ayant une incapacité est une personne qui a une déficience récurrente ou de longue durée qui peut être classée dans l'un des 10 types (vision, audition, mobilité, flexibilité, dextérité, douleur, apprentissage, développement, mémoire et santé mentale) et qui estime être désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité ou qu'un employeur, actuel ou potentiel, est susceptible de la considérer comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité. Une personne ayant une incapacité comprend aussi celle dont les limitations fonctionnelles imputables à son incapacité ont été compensées pour lui permettre d'exercer son emploi ou de s'adapter à son lieu de travail actuel.

Graphique 37 : Proportion de femmes professeures à temps plein dans une université canadienne par discipline principale (%), 2016-2017



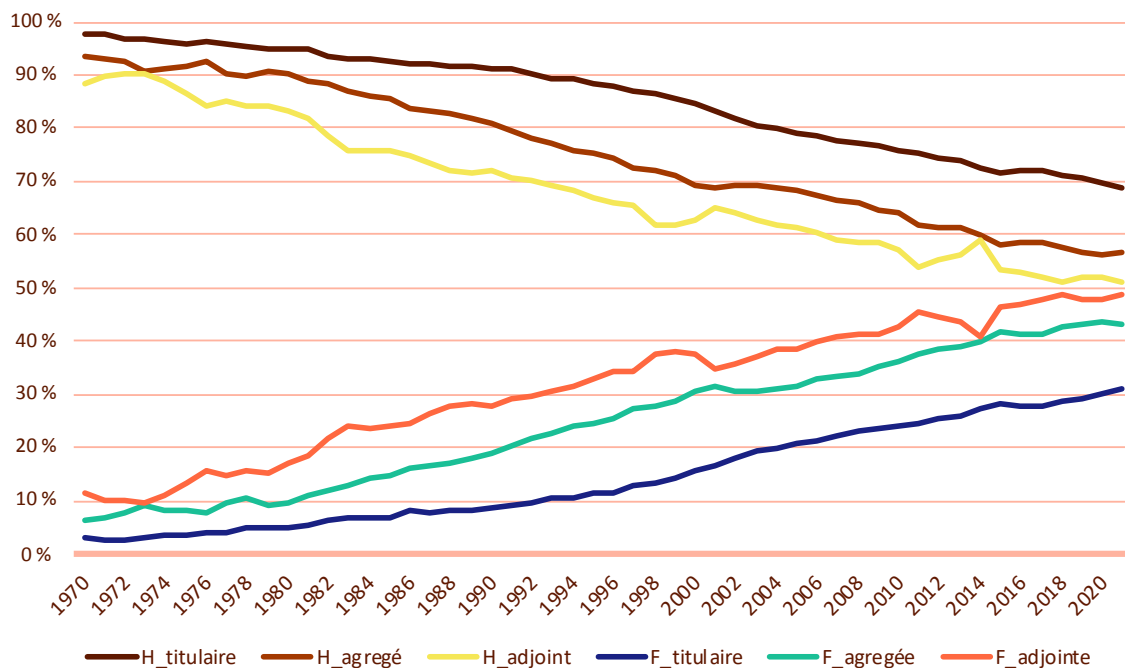
Source : Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU, 2018).

La présence inégalitaire des femmes dans plusieurs disciplines, notamment dans celles relevant du secteur des STIM, le secteur bénéficiant des plus nombreux et importants financements, se répercute aussi sur l'estimation de leur « performance » à l'université et par conséquent sur l'évaluation de leur dossier au moment des demandes de promotion. Une enquête réalisée auprès de bénéficiaires de fonds de recherche parmi le corps professoral et les chercheur.es universitaires, les étudiant.es boursiers postdoctoraux et au doctorat relevait, par exemple, qu'en 2019, 40 % des femmes avaient obtenu un financement (contre 44 % des hommes), dont 13 % de fonds fédéraux et non fédéraux (contre 17 % des hommes), 9 % uniquement des fonds fédéraux (contre 10 % pour les hommes) et 18 % uniquement des fonds non fédéraux (contre 17 % pour les hommes) (Statistique Canada, 2023b).

Les Québécoises professeures d'université

Au Québec, on observe une tendance similaire à celle observée dans l'ensemble du Canada concernant la présence des femmes en milieu universitaire, soit une hausse de professeures d'université au cours des 50 ans dernières, mais aussi le maintien d'une inégalité dans la répartition des professeur.es selon leur rang. La proportion de professeures est passée ainsi de 8 % en 1970-71 à 39 % en 2021-22 (Statistique Canada, 2023). À tous les rangs universitaires, les femmes sont moins nombreuses que les hommes. Elles sont 31 % à être titulaires, 43 % agrégées et 49 % adjointes.

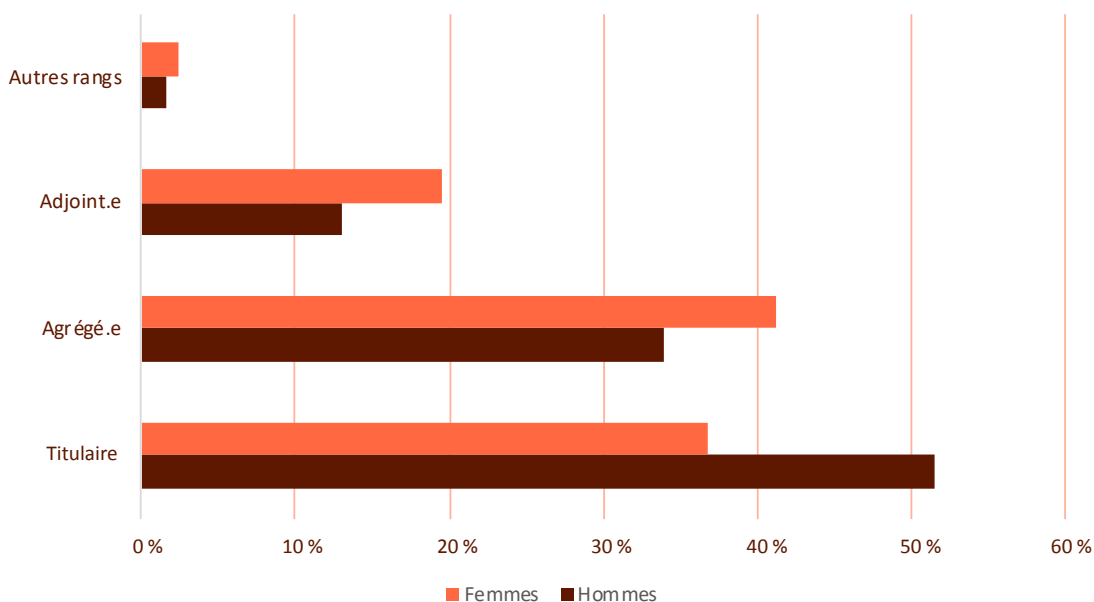
Graphique 38 : Répartition des professeur.es selon leur rang universitaire (%), Québec, 1970-2022



Source : Statistique Canada (2023)

En 2021-2022, parmi l'ensemble des professeur.es universitaires, 78 % ont un poste permanent (37 % sont titulaires et 41 % sont agrégées) et 22 % ont un poste temporaire (20 % environ sont adjointes et 2 % occupent un poste de rang universitaire inférieur à adjointe) (graphique 39). Les hommes ont plus fréquemment un poste permanent à l'université (86 %) et sont notamment titulaires (52 %).

Graphique 39 : Répartition des professeur.es d'université selon leur rang (%), Québec, 2021-2022



Source : Statistique Canada (2023)

Le rang à l'université, outre la sécurité d'emploi, détermine aussi le salaire des professeur.es et dans le milieu universitaire, la reconnaissance qu'ils ont de leurs pairs. Ainsi, moins présentes dans les rangs universitaires supérieurs, les professeures ont plus souvent des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins (qui se répercute ultérieurement sur leur retraite), et une moindre reconnaissance dans le milieu universitaire (Armenti, 2004). Cette iniquité se répercute également dans les publications scientifiques, puisque les femmes sont moins nombreuses à publier en tant que première auteur.es (Feral-Pierssens, et al., 2021)

L'âge médian des professeures d'université au Québec varie entre 38 ans (professeures adjointes) et 56 ans (professeures titulaires). Ce n'est qu'à l'âge de 46 ans que la moitié des professeures (47 ans pour les hommes) ont un statut permanent.

Tableau 7 : Âge médian des professeur.es d'université selon leur rang, Québec, 2021-2022

	Femmes	Hommes
Titulaire	56	58
Agrégé.e	46	47
Adjoint.e	38	38
Autres	45	43
Ensemble	48	52

Source : Statistique Canada (2023)

Au Québec, comme dans l'ensemble du Canada, on observe également une faible diversité des profils du corps professoral (tableau 8). Parmi les enseignant.es universitaires, 13 % s'identifient à une minorité visible, 1 % à une communauté autochtone, 7 % à une minorité sexuelle et 4 % autodéclarent un handicap (Statistique Canada, 2020).

Tableau 8 : Proportion des membres du corps professoral universitaire* québécois s'identifiant à certaines caractéristiques sociodémographiques, 2019

	Québec
Minorités sexuelles	7
Minorités visibles	13
Identité autochtone	1
Incapacité autodéclarée	4

* Comprend les chargés de cours et les conférenciers à temps partiel. Exclut les postes d'assistants enseignants et d'assistant de recherche dans le cadre d'un programme académique (par exemple boursiers postdoctoraux, étudiants au doctorat, étudiants à la maîtrise, étudiants au baccalauréat).

Source : Statistique Canada (2020)

Les femmes sont davantage présentes dans les secteurs couverts par les Fonds de recherche du Québec en Santé (FRQS) et en Société et culture (FRQSC), soit des domaines des sciences sociales et humaines, arts et lettres (SSHAL), plutôt que dans celui des STIM, soit des secteurs, comme nous l'avons constaté ci-dessus, les moins dotés et les moins élevés au plan des montants de subvention (Eugène, 2019). En 2019, 34 % des femmes avaient obtenu un financement (contre 39 % des hommes), dont 17 % de fonds fédéraux et non fédéraux (contre 22 % des hommes), 8 % uniquement des fonds fédéraux (contre 9 % pour les hommes) et 10 % uniquement des fonds non fédéraux (contre 7 % pour les hommes) (Statistique Canada, 2023b) .

Il n'existe pas, à notre connaissance, de données sur la situation familiale des professeur.es à l'université. Pourtant, les trajectoires des professeures, de par notamment la durée des études et les critères conduisant à leur embauche dans une université et à un poste permanent, peuvent avoir des répercussions significatives sur la formation de leur famille et leur bien-être.

*Dans certains milieux, surtout celui des sciences, souvent il y a des professeures qui m'ont dit [dans le cadre de mes recherches] **Moi quand je suis arrivée dans mon département, on m'a dit « Ne parle surtout pas du fait que tu as des enfants. Ici on ne parle pas de ça. » C'est comme s'il fallait cacher, comme si les enfants étaient un écueil à la productivité.***

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ

Divers programmes, notamment au niveau provincial, visent à soutenir les parents en emploi dans leurs obligations familiales et dans la charge financière associée à la présence d'enfants. Pour bénéficier de ces programmes et prestations associées, les professeur.es d'université comme tout autre personne en emploi, doivent remplir certaines conditions et effectuer un certain nombre de démarches. Elles peuvent par ailleurs se prévaloir de programme de bonification du nombre de semaines de congé de grossesse, d'adoption ou parental et du niveau maximal de rémunération du programme provincial applicable aux prestations normales offertes à tout.e salarié.e répondant aux critères. Pour des précisions, il convient, au besoin, de se référer à la convention collective de l'université ciblée (disponible généralement en ligne).

Les informations qui suivent présenteront ainsi uniquement les prestations québécoises « normalement » offertes à tout.e salarié.e répondant aux critères d'éligibilité.

Prestations lors d'une grossesse ou d'une naissance pour un enfant né au Québec

Les professeur.es d'université tout comme toutes autres travailleuses salariées, enceintes ou ayant récemment donné naissance, peuvent se prévaloir des prestations de maternité, en particulier du Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous certaines conditions.

Pour être admissible au RQAP, la travailleuse salariée doit remplir toutes les conditions suivantes (Gouvernement du Québec, s.d.b.) :

- Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006 ;
- Être résidente du Québec à la date de début de votre période de prestations ainsi qu'au 31 décembre de l'année civile précédant la date de début de la période de prestations ;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % du revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel.
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- Avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence.

Le montant des prestations auxquelles la travailleuse salariée à droit est déterminé, entre autres, en fonction :

- de la période de référence ;
- de ses revenus ;
- du type de prestations (naissance / adoption) ;
- du choix du régime ;
- de la majoration des prestations.

Allocation famille (voir annexes page 205)

Les Fonds de recherche du Québec

Les Fonds de recherche du Québec (FRQ) ont mis également en place pour prendre en compte les exigences liées à l'arrivée d'un enfant des mesures permettant de **prolonger la durée d'une subvention ou la période d'admissibilité au programme d'établissement de carrière à la suite d'un congé parental**. Certain.es chercheur.es soulignent toutefois que ces mesures semblent davantage privilégier les professeurs masculins qui restent moins impliqués dans les tâches familiales (Drucker-Godard et *al.*, 2015 ; Barbier et *al.*, 2017 ; Bosquet et *al.*, 2019), en leur permettant notamment de bénéficier de plus de temps pour leur recherche et la préparation de leur dossier de promotion.

Les FRQ permettent par ailleurs aux « récemment parents », titulaires de leurs subventions, d'utiliser une part de leur budget pour couvrir des frais de garde lorsqu'ils doivent se déplacer dans le cadre de leurs activités scientifiques.

CONJUGUER UNE VIE FAMILIALE ET UNE CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

Si les femmes sont majoritaires dans les programmes de formation supérieure, leur proportion diminue graduellement, de la maîtrise à un poste de professeure à l'université, notamment dans le secteur des sciences naturelles, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) (Eugène, 2019 ; Kraimer et al., 2019 ; Roubinov et al., 2022).

L'examen des facteurs associés à la rétention et à la progression des femmes dans les carrières universitaires ont conduit de nombreux auteur.es à dénoncer les critères de performance mis en place lors des recrutements ou des évaluations menant à un poste universitaire avec sécurité d'emploi (professeure agrégée ou titulaire) (O'Laughlin et Bischoff, 2005 ; Stewart et al., 2009 ; Moors et al., 2022). Comme le relève, par exemple, Eugène (2019), ces critères basés « sur la productivité individuelle (publications ou heures facturables), (...) peuvent représenter une barrière importante en début de carrière, particulièrement pour les femmes, qui assument encore une plus grande part des responsabilités familiales ». De même, les critères de mobilité internationale, pris en compte pour évaluer le rayonnement et le réseautage des professeur.es, constituent des éléments défavorables à l'évaluation des dossiers universitaires de femmes, notamment parce qu'elles sont souvent moins mobiles lorsqu'elles ont des enfants, mais aussi lorsqu'elles cherchent à fonder une famille (Derrick et al., 2019).

J'ai toujours perçu aussi loin que je me souviens cette situation-là comme étant impossible et impensable, le fait d'avoir des enfants en faisant mes études, particulièrement mes études doctorales, mes études supérieures, puis ensuite le post-doctorat [et] un poste de professeure. (...) Je continue de croire que ça restera extrêmement difficile et souffrant au moins pour une partie d'entre nous, mères, femmes, professeures et que le prix sera aussi parfois très cher payé. Prix payé souvent en termes de santé mentale, de déséquilibre, de divorce, de perte d'amitié et aussi tout ça se traduisant par des problèmes de santé physique. Tant que nous n'aurons pas opéré des transformations culturelles et structurelles de très grande ampleur, aussi bien dans le monde universitaire que dans la société plus généralement, qui est toujours très marquée ici, du moins en Amérique du Nord, parce cette idéologie du travail, la culture de la performance et l'esprit de compétitivité qui façonne vraiment le monde universitaire (...) pour obtenir des bourses au départ quand on est étudiant, des stages post-doctoraux [et qui se poursuit avec]... la compétition pour obtenir ensuite les postes universitaires, [et] qui ne s'arrête décidément jamais lorsque vient le temps de déposer des demandes de subventions, des demandes de Chaire du Canada ou à l'interne.

Naima Hamrouni, professeure à l'UQTR (webinaire, 6 octobre 2023)

En raison du facteur âge, limitant pour les femmes leurs possibilités d'avoir des enfants biologiques, la question du moment pour fonder leur famille entre ainsi souvent en concurrence avec leur carrière universitaire. Les femmes qui deviennent mères durant leurs études, ou avant de décrocher leur premier poste à l'université, paient souvent leur entrée en parentalité en ayant un dossier de recherche quantitativement moins étoffé et une liste de publications moins importante que celles de leurs collègues sans enfant ou de leurs collègues masculins, car fréquemment moins impliqués dans les tâches familiales (Jolly et al., 2014 ; Barbier et Fusulier, 2015 ; Sallee et al., 2016). De même, les femmes qui décident de fonder une famille dans les premières années suivant leur embauche voient également leur productivité universitaire se réduire et leur promotion universitaire retardée, voire même parfois, leur demande de permanence ne pas aboutir. Une enquête réalisée auprès du corps professoral québécois en 2006 indiquait que 29 % des professeur.es ont quitté le milieu universitaire au cours des cinq

années suivant leur embauche (Dyke, 2006), tandis qu'une enquête réalisée en 2008 révélait que plus de la moitié des femmes (52 %) et 45 % des hommes ont déjà songé à quitter le milieu universitaire (Dyke et Deschenaux, 2008, p. 25). Même si les motifs de départ ne sont pas précisément connus, Dyke (2006) souligne plusieurs points de tensions exprimés par les professeur.es ayant participé à cette enquête. Les femmes abordent surtout leurs difficultés à la conciliation travail-famille, notamment lorsqu'elles sont en début de carrière et sous pression d'une évaluation à venir pour obtenir la permanence d'emploi.

Deutsch et Yao (2014) ont également relevé, sur la base d'une recherche réalisée aux États-Unis auprès de 45 professeur.es titulaires ou contractuel.les ayant démissionné de leur poste à l'université, que le conflit travail-famille a été la raison la plus fréquemment invoquée. Dans leur étude, ces autrices soulignaient aussi que ce conflit renvoyait principalement pour les femmes à la difficulté de mener de front deux carrières (universitaire et familial) et au manque de soutien de leur institution. Les hommes qui ont quitté un poste à l'université mentionnaient pour leur part le plus fréquemment des motifs liés à des opportunités de carrière, ce qui amenait les autrices de cette étude à conclure que les rôles de genre persistent même au sein d'institutions censées contribuer à mener à une meilleure équité sociale.

C'est aussi (...) cette mythique image du professeur-chercheur qui est soutenu, entièrement soutenu par une femme au foyer qui s'acquitte elle-même de toutes les tâches domestiques, des soins aux enfants, de la planification, de l'organisation familiale pour que lui puisse être libéré de tout ce qui nous rattache à la vie ordinaire en ce bas-monde, finalement pour pouvoir se consacrer entièrement à son métier. (...). Est-ce que la profession s'est adaptée ? Non. (...) on se fait évaluer, dans notre emploi. Je ne sais pas quel autre emploi se fait évaluer, où on doit aux 3-4 ans au début, ou 2 ans [ensuite], remettre un rapport de 200 pages pour faire l'inventaire de toutes nos réalisations extraordinaires et revendiquer que l'on mérite bien que notre contrat de professeure soit poursuivi et rallongé, prolongé. (...) Si on pouvait au moins simplement déposer un CV, mais non !

Naima Hamrouni, professeure à l'UQTR (webinaire, 6 octobre 2023)

Les pressions à performer et à devoir présenter un dossier d'évaluation dans les premières années suivant leur embauche conduisent aussi certaines professeures à poursuivre leur travail durant leur grossesse et leurs congés de maternité et parental pour éviter d'être pénalisées au moment d'une demande de permanence ou de promotion professorale (Cropsey et al., 2008; Bonneville, 2014; Comité sur la situation des professeur.e.s en début de carrière, 2015; Maxwell et al., 2018). Les propos recueillis par Bonneville et Aubin (2016, p.194) auprès d'une professeure dans une université canadienne illustrent les difficultés à conjuguer ce type d'emploi et des charges familiales :

« Je travaille 65-70 heures par semaine. [Je travaille] 35 heures par semaine [...] quand que je suis malade. J'ai fait cela en congé de maternité, parce qu'il faut garder le contact avec les étudiants, les doctorants, etc. [...] Il faut que tu maintiennes les projets sur lesquels tu as déjà une subvention. Il faut que tu continues à livrer. Il faut que tu poursuives ta relation avec tes partenaires. C'est le minimum [routine] qui continue. [...]. [Sujet 2 - professeure titulaire, psychologie] »

Pour essayer de mieux concilier leurs responsabilités parentales et leur travail, des mères professeures d'université (très rarement des pères) négocient parfois avec leur université pour obtenir un poste à temps partiel (Beigi et al., 2018). Pour Baker (2010) et d'autres (Sallee et al., 2016; Moors et al., 2022), cette décision de réduire formellement leur temps professionnel reflète aussi une attitude différenciée entre les femmes et les hommes dans la conciliation famille-travail, qui serait façonnée par l'éducation, les expériences professionnelles et les circonstances familiales.





LES DÉFIS DES MÈRES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ

Les mères professeures d'université sont confrontées à trois principaux types de défis : des défis professionnels ou institutionnels liés à l'organisation du milieu universitaire ; des défis liés aux attentes et exigences différentes selon le genre du professeur.e, et des défis de santé, notamment mentale, résultant des exigences de performance autant dans la sphère privée et familiale que dans la sphère professionnelle (Power, 2020 ; Magadley, 2021 ; Reza Nakhaie, 2022 ; Rodrigo, 2022).

Des défis professionnels

Être femme et professeure d'université dans une logique de « travailleur idéal » et « entrepreneurial »

Au cours des dernières décennies, à l'image des transformations sociales, économiques et politiques qui ont affecté les modes de production des sociétés occidentales, les universités ont fait l'objet d'une transformation structurelle importante. Cette transformation s'inspirant selon Mercier (2012) d'une « logique utilitariste et instrumentale » est associée, pour Fleury et Walter (2013), à une volonté de rendre le travail, notamment au sein d'organisations publiques telles que l'université, toujours « plus productif ». Selon Bonneville et Aubin (2016), ce serait d'ailleurs ce type d'organisation qui ferait que « les attentes envers les professeurs vont de pair avec la valorisation d'impératifs productifs caractéristiques de notre société capitaliste » (p.194). Pour ces auteurs, le « problème » associé à ce type d'organisation est principalement lié aux règles de gestion, de production et d'évaluation de la recherche qui ne sont ni adaptées à toutes les formes de recherche, ni à tous les chercheur.es. Cette logique entrepreneuriale est aussi à l'origine d'une survalorisation de la recherche « bien » financée, ce qui contribuerait aussi par ailleurs, en raison même de la répartition inégalitaire des financements entre les secteurs de recherche et la surreprésentation des professeurs hommes dans le secteur dont les financements sont les plus élevés (STIM), à renforcer le « fossé entre les sexes » à l'université (Allen et al., 2021 ; Lendak-Kabok, 2022).

Dans toute organisation, il y a des attentes implicites et explicites à l'égard des façons d'être et de faire, puis le milieu universitaire, comme plusieurs milieux professionnels (...) vont vraiment développer une culture d'excellence (...) une culture de performance qui est d'autant plus mise en valeur par la néo-libéralisation du milieu universitaire. (...) Et dans la culture universitaire, on pourrait dire qu'il y a une culture andro-centrée. Et quand je parle d'andro-centrée, c'est qu'on a une image, quand on pense à professeur d'université, celle d'un homme, un homme qui est complètement dédié à ses recherches, passionné par ses recherches et qui va être très mobile, c'est à dire qui va voyager, pendant ses congés universitaires, ses sabbatiques, pour aller soit donner des conférences, ou faire des recherches dans des terrains à l'étranger. Cette culture andro-centrée est portée autant par les femmes que par les hommes. (...) et toutes les autres personnes avec d'autres identités de genre vont reproduire en partie cette culture andro-centrée là, qui est celle de la vocation au travail, par exemple. On veut que les professeurs se dédient corps et âme à leur travail, comme les étudiants d'ailleurs.

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

Cette logique entrepreneuriale conduit par ailleurs les professeur.es à devoir consacrer de longues heures à leur travail (notamment les soirs, les fins de semaine, et durant leurs vacances), pour assurer la supervision d'étudiant.es, leur production scientifique (articles, livres), la rédaction de demandes de subvention, l'exécution de tâches administratives ou encore leur participation à diverses conférences internationales pour souligner le rayonnement de leur recherche et de leur université, et amplifier leur réseautage. Ces exigences, soulignées par de nombreux auteurs (Barbier et Fusulier, 2015 ; Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal, 2018), valorisent et renforcent dans le même temps un modèle du « travailleur idéal », passionné, totalement dédié à son travail, productif et qui excelle en toutes circonstances. Ces tâches conduisent aussi inévitablement à une surcharge chronique de travail, ce qui affecte particulièrement les femmes, comme l'expliquent par exemple Le Capitaine et Gagnon (2019, p.105-106) :



« Les résultats de notre étude [menée auprès de 756 professeur.es provenant de 14 universités au Québec] mettent en évidence que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se sentir dépassées par la charge de travail, tant celle liée à l'enseignement que celle liée à la recherche. Elles ressentent plus de pression pour publier et pour effectuer des demandes de subventions. Elles sont aussi plus critiques que leurs collègues masculins à l'égard de la qualité de l'environnement de travail dans lequel elles enseignent, des exigences accrues des étudiants et de la diminution du soutien administratif ».

Cette surcharge de travail dénoncée plus souvent par les femmes s'explique aussi par le fait que les professeures d'université sont aussi plus nombreuses que leurs collègues masculins à s'occuper « seules de leurs obligations familiales ou à prendre soin d'un adulte » (Le Capitaine et Gagnon, 2019, p.106). Même lorsqu'elles sont officiellement en congé (de maternité, parental ou autres), les professeures poursuivent fréquemment certaines de leurs tâches universitaires (James et al., 2021), notamment parce que certaines ne souhaitent pas surcharger de travail leurs collègues (Maxwell et al., 2018). D'autres professeures d'université renoncent aussi parfois à un aménagement de leur temps de travail pour éviter le « stigma de la flexibilité » (*flexibility stigma*), qui est associé à un moins grand engagement professionnel (Cech et Blair-Loy, 2014). Cette recherche de performances au niveau professionnel et familial, façonné par ailleurs par diverses normes sociales, conduit aussi plus fréquemment les mères professeures d'université à ressentir une double culpabilité : celle d'être ni la « chercheuse idéale », ni la « mère idéale » (Toffoletti et Starr, 2016 ; Beigi et al., 2018).

J'ai l'impression que tant que nous n'aurons pas opéré [des] transformations vraiment profondes sur le plan culturel et structurel, et révisé aussi nos définitions de la masculinité et les rôles sociaux de genre, cette conciliation, travail-famille ou carrière professorale-enfant sera très difficile pour plusieurs d'entre nous.

Naima Hamrouni, professeure à l'UQTR (webinaire, 6 octobre 2023)

Les dernières années, plusieurs voix se sont élevées pour dénoncer cette organisation « masculine », entrepreneuriale de l'université en plaidant notamment en faveur d'une transformation de la culture universitaire. Dans *Affaires universitaires* (Laroche et al., 2020), 25 professeur.es d'université ont demandé ainsi la fin de la discrimination systémique des femmes universitaires, comme l'illustre l'extrait suivant :



« C'est bien connu, l'embauche et l'avancement dans la carrière universitaire dépendent de l'adhésion à une culture de la productivité scientifique, laquelle est mesurée en nombre d'articles publiés, quantité de citations, montants et prestige des subventions obtenues, déploiement international, nombre d'étudiant.e.s gradué.e.s et de stagiaires postdoctoraux encadrés » (Laroche et al., 2020, 2^e paragraphe).

Ces professeur.es dénoncent notamment les critères d'évaluation de la productivité et de l'excellence qui nuisent principalement aux professeur.es-parents, et surtout aux mères qui assument toujours une « grande part de la charge mentale et émotionnelle dans leur vie privée, qu'on parle des tâches domestiques, du soin aux enfants ou de l'organisation familiale » (Laroche et al., 2020, *Ibid.*).

La vocation au travail, la mobilité et la performance fait en sorte que ça met beaucoup de barrières finalement aux personnes en général, mais plus particulièrement aux femmes [et aux] personnes racisées, autochtones, handicapées.

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

Des défis de genre

Être femme et professeure d'université dans une logique du care

La surcharge de travail universitaire dénoncée plus fréquemment par les professeur.es d'université trouve aussi son origine dans les exigences ou attentes différenciées à leur égard, de la part de leur institution, de leurs étudiant.es et de leurs proches.

Les institutions universitaires apparaissent, en effet, solliciter différemment les femmes ou les hommes. Les professeur.es dénoncent, par exemple, être plus fréquemment sollicitées par leur administration à prendre en charge des tâches « pour le bien de leur collectivité » (présence dans des comités d'évaluation, dans diverses instances départementales ou universitaires, etc.) (Ivancheva et al., 2019; Gaudet et al., 2020). Impliquées aussi plus souvent dans des tâches de soin (charges familiales ou soutien d'ainé.es), ces implications et ces attentes plus importantes affectent leur productivité scientifique et le temps qu'elles prennent pour obtenir leur permanence (Gaudet, 2022; Gaudet et al., 2022). Si les femmes semblent finalement obtenir leur permanence aussi souvent que les hommes (Wijesingha et Ramos, 2017), il semble toutefois qu'elles l'obtiennent plus fréquemment dans un contexte de tensions et de litiges (Acker et al., 2012; Gaudet et al., 2022b), amplifiées lorsqu'elles ont des situations personnelles spécifiques (par exemple, en situation de monoparentalité, d'immigration) (ACPPU, 2008; Ivancheva et al., 2019).

La tâche professorale implique également une prise en charge d'étudiant.es de cycles supérieurs dont leur sécurité financière dépend souvent des financements obtenus par les professeur.es. Des professeures, en particulier responsables de laboratoire de recherche, expliquent ainsi parfois leur impossibilité à prendre correctement leur congé de maternité ou parental car elles doivent assurer la progression des travaux de leurs étudiant.es, notamment ceux et celles qui travaillent dans des laboratoires où des organismes vivants sont manipulés ou qu'ils ont un permis d'immigration à durée limitée (Adamo, 2013 ; McCutcheon et Morrison, 2018 ; Allen et al., 2021).

Les tâches administratives sont extrêmement prenantes, très chronophages, consomment énormément de notre temps et elles sont inéquitablement partagées, notamment pour les femmes.... (...) les mères-femmes se voient aussi placées dans une position particulière, parce qu'en raison des normes de genre qui pèsent encore sur nos sociétés, les femmes vont souvent avoir plus d'étudiants à superviser lorsque ce n'est pas particulièrement valorisé. Elles vont faire beaucoup de travail de suivi, de ces étudiants, ce qui aussi se traduit par une forme de soutien quasi-psychologique parfois, donc travail de care, vraiment auprès des étudiants que les hommes professeurs [font moins] (...) ce qui nous amène lorsqu'on est mère professeure à sacrifier beaucoup de notre vie personnelle, de notre temps pour soi, si on parle en terme de philosophie du travail, pour le consacrer à l'amour [et aux] soins que l'on doit donner à nos enfants, (...) mais là on doit en plus sur le marché du travail, dans l'emploi de professeure, sacrifier nos lectures personnelles pour relire les travaux de nos étudiants, sacrifier nos articles, nos projets. Moi je ne sais plus c'est quand la dernière fois que j'ai écrit vraiment quelque chose en fait, qui ne soit pas un rapport pour d'autres.

Naima Hamrouni, professeure à l'UQTR (webinaire, 6 octobre 2023)



Les professeures assurent également plus fréquemment que leurs collègues masculins un rôle de soutien émotionnel pour leurs étudiant.es, comme cela a notamment été souligné avec la pandémie au Covid-19, quand elles ont consacré plus souvent une partie de leur temps de mentorat à discuter d'aspects non universitaires (Misra et al., 2012 ; Pinho-Gomes et al., 2020 ; Boily et al., 2022).

Toutes les tâches administratives et de soins visibles ou non assurées en plus grand nombre par les professeures sont généralement peu valorisées dans le monde universitaire qui privilégie une performance mesurée à partir des montants des financements obtenus et du nombre d'articles publiés. Des études montrent aussi que les femmes reçoivent moins de soutien de la part de leur hiérarchie et un salaire moins élevé que les professeurs (Elliott et Blithe, 2021).

Certaines études montrent aussi, comme celle réalisée aux États-Unis par El-Alayli et al. (2018), que les étudiant.es ont des exigences plus élevées à l'égard des femmes professeures que des professeurs. Les professeures rapportent, par exemple, répondre à davantage de demandes de rencontres et de reports de date de remise des travaux des étudiant.es que leurs collègues masculins. Ces demandes plus nombreuses affectent aussi le temps qui leur reste pour la préparation de leurs cours et pour leurs activités de recherche. El-Alayli et al. (2018) relèvent également que les étudiant.es seraient plus enclin.es non seulement à leur demander de l'aide,

des conseils et du soutien, mais aussi à se plaindre ou à leur demander des révisions de notes. Elles font aussi davantage face à des micro-agressions que leurs confrères masculins (Blithe et Elliott, 2020). Ces micro-agressions sont souvent banalisées, créant un environnement professionnel problématique et une satisfaction au travail moindre.

Si l'ensemble des professeur.es mentionnent les avantages associés à leur emploi, en particulier leur flexibilité d'horaire et leur autonomie dans le travail, des professeures soulignent aussi que cette organisation de travail, inhérents à un travail de recherche, contribue aussi, certaines fois, à les (ré)assigner dans leur rôle de dispensatrices privilégiés de soins, en particulier de la part de leurs proches (enfants, parents âgés, etc.) (Barbier et Fusulier, 2015). La flexibilité, tout en étant appréciée par les professeures, peut conduire aussi à être identifiée ou à s'identifier à une figure du care pouvant être, s'il le faut, présente à tout moment pour ses proches (Bessin et Gaudart, 2009).

Les femmes ont tendance à cacher leur situation, qui découle souvent d'enjeux liés à la conciliation travail-famille, une conciliation qu'elles font parce qu'elles ont des horaires flexibles, ce qui les oblige, d'une certaine façon, à prendre en charge les enfants.

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

Enfin, à charges familiales égales, les femmes sont toujours plus impliquées que les hommes dans les tâches familiales et domestiques que leurs collègues masculins qui semblent les déléguer davantage à leur conjointe (Hirakata et Daniluk, 2009 ; Winslov et Davis, 2016 ; McCutcheon et Morrison, 2018). Les professeures déclarent ainsi avoir plus de difficultés que leurs confrères masculins à concilier leur travail avec leur vie familiale.

*Les femmes accordent toujours plus de temps aux tâches de soin aux enfants mais aussi en proche-aidance, mais aussi en tâches ménagères, faire l'épicerie, le ménage, etc. Ces rapports de genre-là se sont également introduits dans le milieu universitaire, c'est-à-dire que dans le milieu universitaire, avec cette culture andro-centrée, il y a des attentes très différentes à l'égard des hommes et des femmes (...) les étudiants sont beaucoup plus exigeants à l'égard des femmes, ils vont porter beaucoup plus de plaintes, ils vont demander plus de révisions de notes, ils vont demander plus de soutien émotif. (...) Toutes ces petites tâches-là que l'on nomme en anglais les *academichousework*, le travail ménager académique finalement, c'est du travail de soin. C'est à dire, des petites tâches administratives, prendre soin des étudiants mais aussi ça peut être prendre soin des programmes universitaires. (...) ce qui arrive, c'est que les rapports de genre s'introduisent dans la culture organisationnelle et on va laisser aux femmes le soin de s'occuper, par exemple, de l'évaluation d'un cours, des étudiants de premier cycle. Les tâches de recherche on va les donner d'avantage aux hommes, parce que c'est plus prestigieux, et les hommes vont se consacrer d'avantage à la recherche parce qu'ils ont moins de demande des étudiants, mais c'est aussi parce que les attentes implicites et explicites font en sorte que c'est plus payant de s'attarder aux tâches de recherche.*

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

Le Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire (Conseil des académies canadiennes, 2012) constatait également, en se basant sur une étude réalisée en 2004 auprès de professeur.es d'une université en Californie, que « les femmes qui ont des enfants travaillent un plus grand nombre d'heures au total que tout autre groupe, soit quelque 101 heures par semaine, comparativement à environ 88 heures par semaine pour les hommes qui ont des enfants » (p.130-131). Ce comité relevait également sur la base d'une autre étude réalisée en 2010 auprès de professeur.es de treize universités de recherche que « les femmes qui poursuivaient une carrière scientifique faisaient environ deux fois plus de travail ménager (54 %) que leurs collègues masculins (28 %) et assumaient une part disproportionnée des soins aux enfants et aux personnes plus âgées (54 %, contre 36 % pour les hommes) » (*Ibid.*, p. 131). Récemment, en contexte pandémique, diverses études ont aussi souligné l'implication toujours plus importante des professeures dans les soins aux membres de leur famille (Oleschuk, 2020 ; Kim et Patterson, 2022). Cette implication plus grande se répercute aussi, d'une part au plan de leur productivité scientifique, qui apparaît quantitativement moins élevée que celle des professeurs, et d'autre part, au plan de leur niveau d'épuisement professionnel qui semble aussi plus important (Clark et al., 2019 ; King et Frederickso, 2021).

Les carrières universitaires différentes dans le corps professoral entre les femmes et les hommes trouvent ainsi des éléments d'explication dans leurs implications différentes dans les tâches universitaires et personnelles, mais aussi dans le manque de reconnaissance sociale et institutionnelle des tâches du « care », c'est-à-dire des tâches de soins aux autres et qui contribuent au maintien des liens sociaux et au bien-être des personnes (Gaudet, 2022 ; Gaudet et al., 2022).

Des défis de santé

L'accumulation des différences selon le genre fait aussi en sorte que les femmes sont plus enclines à souffrir de problèmes de santé (Dyke et Descheneaux, 2008). Les diverses situations que vivent les femmes nuisent autant à leur santé physique (Redondo-Flórez et al., 2020), qu'à leur santé mentale (anxiété, dépression) (Elliott et Blithe, 2021).

Les femmes vont beaucoup absorber le stress. Beaucoup d'enquêtes montrent qu'elles vivent plus de stress que les hommes qui ont les mêmes postes universitaires, par exemple. J'ai aussi noté que plusieurs femmes ne vont même pas accepter de prendre des congés de maladie. Elles vont cacher leurs problèmes de santé et vont plutôt utiliser leurs congés universitaires, leur congé sabbatique qui devrait être utilisé pour se ressourcer et améliorer leur recherche, pour finalement se soigner.

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

En 2009, dans un livre intitulé *Faculty Stress*, Buckholdt et Miller relevaient déjà que les professeur.es d'université vivaient souvent, et ceci contrairement à l'opinion commune, davantage de stress que les membres d'autres professions. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université souligne également régulièrement le « haut risque » de stress auquel le corps professoral est soumis, notamment en raison d'une forte pression à « performer », en particulier en début de carrière quand la sécurité d'emploi n'est pas encore assurée, et qui conduirait à des troubles anxieux importants (Czernis, 2005 ; ACPPU, 2021).

Dans une étude réalisée au milieu des années 1990 auprès de professeur.e.s d'universités ontariennes, Thorsen (1996) constatait que le stress professionnel des professeur.es d'université résulterait moins de la nature du travail que de la quantité des tâches à assumer dans un court laps de temps. La détresse psychologique serait aussi davantage attribuable aux contraintes de la recherche qu'à celle de l'enseignement, en raison du sentiment de manquer de temps pour ses recherches (en particulier les mères), pour rédiger des articles, pour se tenir informer des nouveautés dans sa discipline ou encore en raison des pressions liées à l'obtention de financements. Si toutes les études réalisées au Canada et ailleurs relèvent aussi que la surcharge de travail, la confusion et le conflit de rôles, le déni de reconnaissance, des relations conflictuelles affectent négativement la santé psychologique des professeur.es d'université, des recherches montrent également un lien étroit entre le niveau de détresse du corps professoral et les vagues successives de compressions budgétaires qui frappent les universités et qui accentuent encore leurs charges professorales (Durat et Brunet, 2014; ACPPU, 2021).

Dans les enquêtes que j'ai faites, ce que j'ai pu voir, et on en parle peu, c'est la situation de ce j'appelle l'infertilité sociale. C'est à dire que les femmes repoussent beaucoup le moment pour avoir un enfant, et elles sont nombreuses à devoir recourir à la procréation assistée une fois en poste à l'université pour répondre à leur désir d'enfant. J'appelle ça l'infertilité sociale parce que finalement ce sont des attentes sociales, surtout liées à la performance puis à la culture andro-centrée universitaire qui vont faire en sorte qu'elles vont s'empêcher pendant plusieurs années d'avoir des enfants même si elles le désiraient. Moi, ce que j'ai vu, c'est que ces femmes-là cachent cette situation-là, et elles vivent plusieurs problèmes de santé, physique, et santé psychologique reliés à ces expériences de procréation assistée. Il y a la question des deuils à répétition avec les fausses couches, avec toute l'expérimentation médicale aussi autour de ça.

Stéphanie Gaudet, professeure à l'université d'Ottawa (webinaire, 6 octobre 2023)

Au Québec, une enquête quantitative réalisée en 2008 auprès de 1 328 professeur.es (Dyke et Deschenaux, 2008) soulignait que 52 % des femmes (45 % des hommes) ont déjà songé à quitter le milieu universitaire.

Les auteurs relevaient également (p. 17) que « Les aspects de l'emploi ayant suscité une proportion de près de 60 % et plus d'insatisfaction portent sur des décisions de l'administration universitaire, le manque de temps pour les activités de recherche, la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, le manque d'effectifs professoraux et la détérioration des conditions de travail en enseignement. [Par ailleurs], 64,4 % des répondants estiment que l'arrimage entre les deux sphères d'activité [travail et vie personnelle] est souvent ou parfois difficile. À cet effet, seul un professeur sur dix (9 %) estime avoir suffisamment de temps à consacrer à sa vie personnelle. La majorité (44,5 %) dit ne pas avoir vraiment le temps, alors que 15,4 % affirment ne pas avoir du tout de temps pour faire autre chose que le travail ».

Cette enquête montrait aussi que « la surcharge de travail provoquent chez plusieurs professeurs trop de stress et mènent, selon certains, à l'épuisement professionnel et/ou à des problèmes de santé physique » (p.29). Aujourd'hui, la qualité de vie des professeur.es apparaît encore plus détériorée (Boily et al., 2022). Une *enquête sur la qualité de vie au travail des professeures et professeurs des universités québécoises* réalisée par Bilodeau et al. (2021), en mars 2020 (T1) (avant que la pandémie de COVID-19 ne frappe le Québec) auprès de 1533 professeur.es de toutes les universités québécoises, à l'exception de HEC, et en octobre 2020 (T2) auprès 1260 professeur.es, a relevé, en effet, qu'une proportion très élevée des participant.es exprimaient de la détresse psychologique, soit 55,5 % en T1 et 59,6 % en T2, comparativement au 26 % de la population québécoise. Les chercheur.es ont constaté également des niveaux élevés d'épuisement professionnel (*burnout*), notamment émotionnel (43,4 % en T1 ; 50 % en T2) et un sentiment largement partagé d'inefficacité professionnelle (95,4 % en T1 ; 97,6 % en T2). Les chercheur.es ont observé par ailleurs que si la pandémie a eu pour effet d'accentuer les symptômes liés à l'épuisement professionnel, les taux pré-pandémiques étaient déjà très élevés. La charge de travail apparaît avoir une forte incidence sur les indicateurs de santé mentale, puisque 79,2 % (T1) et 80,7 % (T2) des participant.es déclaraient être en surcharge de travail. Dix ans plus tôt, Leclerc et al. (2013) avaient déjà observé dans le cadre d'une recherche réalisée à l'Université Laval, le rôle important dans la détresse des professeur.es du sentiment de devoir performer sur plusieurs fronts à la fois. Les auteurs avaient également souligné le niveau élevé de détresse chez les professeures qui n'avaient pas une sécurité d'emploi (professeure adjointe, par exemple), chez celles dont leur rémunération dépend de subventions ou des bourses (professeure sous octroi), et chez celles qui devaient assumer également en dehors de l'université des soins à des proches. Ces conditions professionnelles font ainsi en sorte, comme l'écrivaient déjà Le Capitaine et Gagnon (2019, p.106), en contexte pré-pandémique, que « l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle sont des facteurs de stress et de détresse psychologique pour les professeurs d'université (...) [faisant] valoir que le stress ressenti par les femmes, découlant entre autres de leur surcharge de travail et du double investissement dans la sphère professionnelle et la vie personnelle, est particulièrement préoccupant ».

En définitive, si le milieu universitaire comprend de plus en plus de femmes au sein de son corps professoral, les exigences de maintien d'une productivité constante et intense tout au long de la carrière, tout en assumant davantage la plus grande part des tâches domestiques et familiales, et celles contribuant au bien-être de l'institution et de ses membres, contribuent aussi à des charges émotionnelles plus grandes pour les femmes, avec des effets négatifs autant sur leur santé mentale et celle de leurs proches que sur leur progression dans leur carrière.


RECOMMANDATIONS²⁵

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères au foyer et à leur famille, en s'appuyant notamment sur des recommandations présentes dans les recherches et émises par la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) et la coalition à la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), il est important que :

Le gouvernement du Québec



OCTROIE une subvention de base par année à tous les professeur.es pour atténuer la forte pression liée aux recherches de financement (la FQPPU suggère 10 000 \$/an).



DÉBATTE de la mise en place d'une loi-cadre pour promouvoir et soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTÉ), tel que recommandée par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), et l'accompagne d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation.

Les universités



DÉVELOPPENT des programmes de mentorat pour lutter contre les écarts entre les femmes et les hommes dans les exigences et les attentes dans le domaine du care par les instances universitaires, les collègues et les étudiant.es.



INFORMENT les professeur.es au moment de la signature de leur contrat de travail, des mesures de soutien offertes par l'institution pour les aider dans leur conciliation famille-travail.

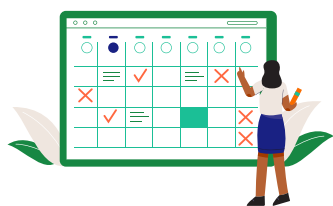
25. Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

Les universités (suite)



LUTTENT contre les préjugés et les stéréotypes de genre en matière de conciliation famille-travail.

RENONCENT aux évaluations professorales durant la période de congé de maternité et parental.



OFFRENT un retour graduel à l'enseignement l'année suivant un congé de maternité.



RÉDUISENT le travail administratif l'année suivant un congé de maternité.

PERMETTENT aux professeur.es avec des enfants en bas âge ou ayant des charges familiales de ne pas enseigner le soir.

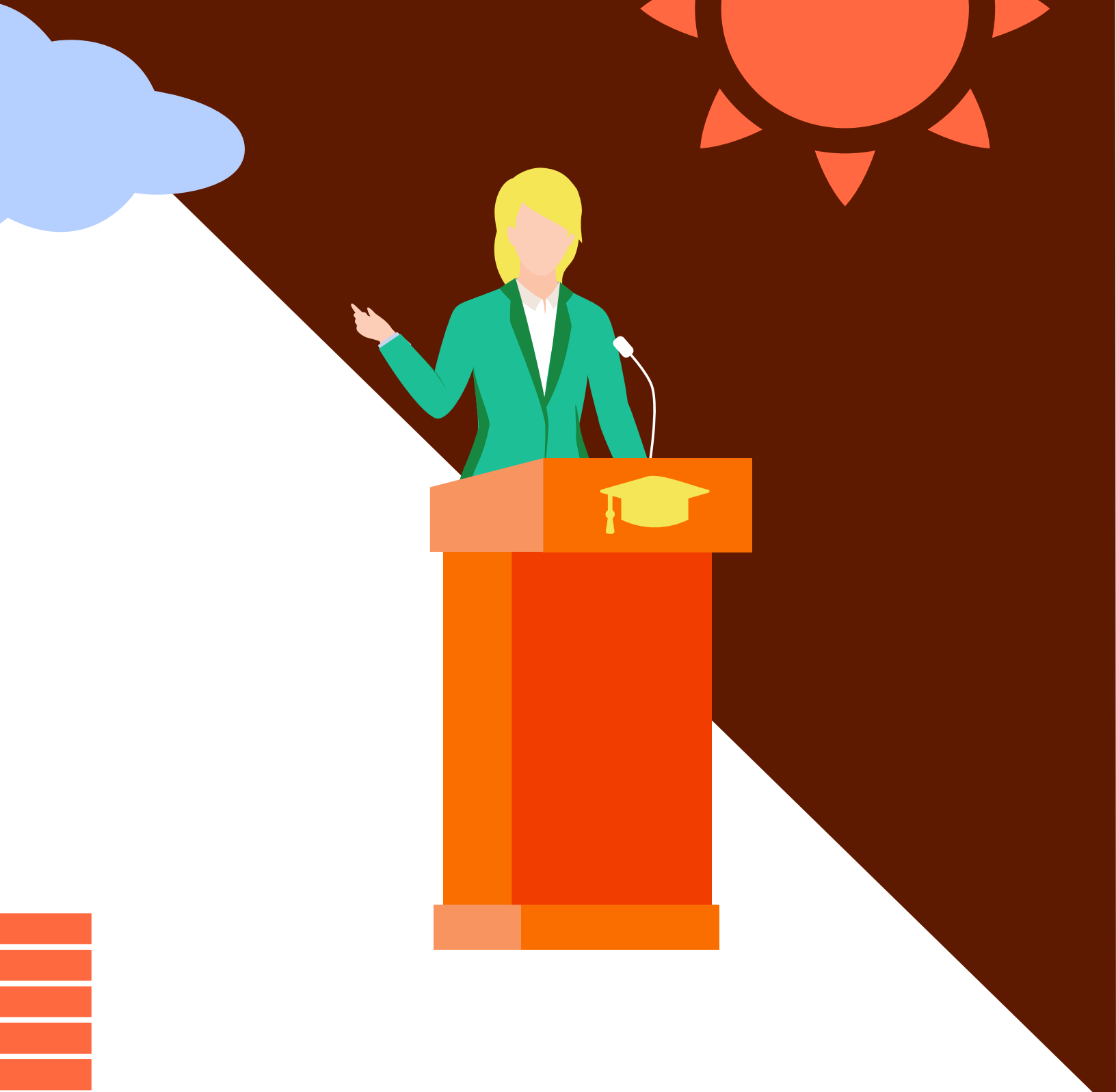


ÉVITENT de planifier des réunions professorales ou des manifestations scientifiques en fin de journée ou en fin de semaine.

ENCOURAGENT la création d'un partenariat avec des centres de la petite enfance (CPE).



TIENNENT compte, lors des évaluations professorales, que la parentalité est une tâche dont les exigences vont bien au-delà de la petite enfance.



Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/mere-professeures.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/7236db37>



Capsule vidéo

<https://youtu.be/5FhwK-qzJfc>



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres_prof_bd.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_meres-prof-uni.pdf

LES MÈRES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ



DÉFINITION

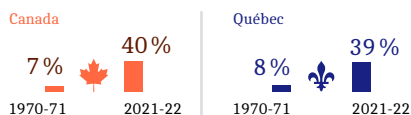
Les mères professeures d'université n'ont pas toutes la même protection à l'égard de l'emploi, les mêmes avantages sociaux, les mêmes niveaux de salaire, ni la même reconnaissance institutionnelle ou de leurs pairs. Leurs avantages sociaux dépendent de la catégorie à laquelle elles appartiennent, soit celle des professeures régulières (adjointe, agrégée et titulaire), des suppléantes ou sous octroi.

Les professeures régulières exercent les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation à la vie universitaire et de service à la collectivité. Les suppléantes ou sous octroi sont embauchées pour une période définie, pour remplacer un.e professeure régulière ou dans le cadre d'un contrat de recherche subventionné.



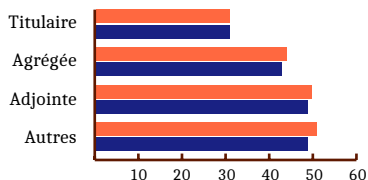
PORTRAIT STATISTIQUE

Évolution de la **proportion de femmes** professeures d'université, **Canada et Québec**, 2020-21¹



Au Canada et au Québec, la proportion de femmes professeures d'université a augmenté au cours des 50 dernières années, mais reste inférieure à celle des hommes.

Proportion de professeures d'université selon le rang, **Canada et Québec**, 2021-22¹



Les professeures sont toujours moins nombreuses au rang universitaire associé à une sécurité d'emploi (agrégée) et au rang le plus élevé (titulaire).

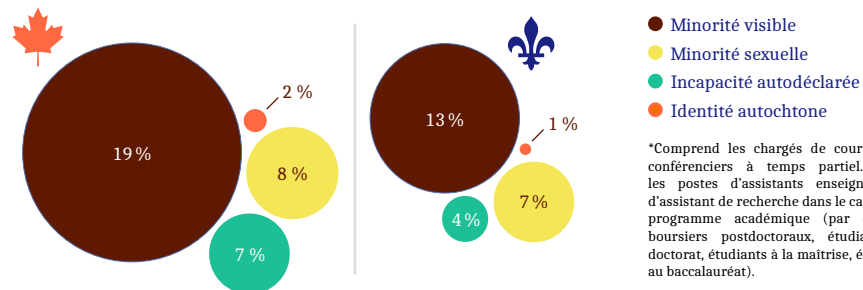
Age médian des professeures à l'université au Canada et au Québec selon leur rang, 2021-22¹

	Canada		Québec	
	F	H	F	H
Titulaire	57	58	56	58
Agrégée	49	49	46	47
Adjointe	40	39	38	38
Autres	46	47	45	43
Ensemble	50	52	48	52

Au Québec, la moitié des professeures adjointes à l'université (sans sécurité d'emploi) sont âgées de moins de 38 ans (40 ans au Canada).

Pour les professeures ayant la sécurité d'emploi, la moitié des agrégées sont âgées de moins de 46 ans (49 ans) et la moitié des titulaires ont moins de 56 ans (57 ans).

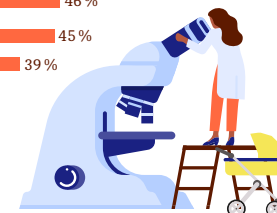
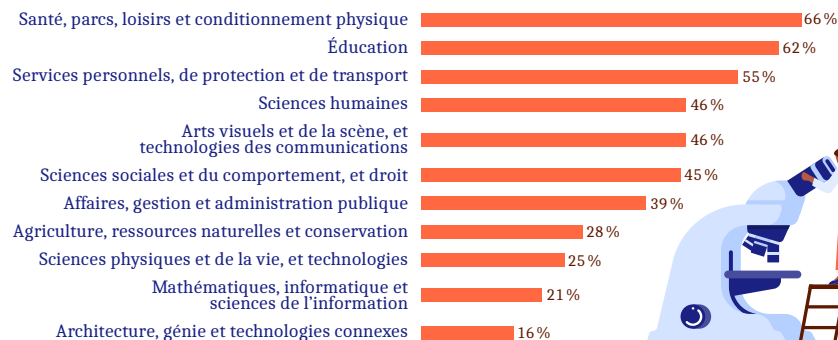
Proportion des membres du corps professoral universitaire* canadien et québécois s'identifiant à certaines **caractéristiques sociodémographiques** (%), 2019²



*Comprend les chargés de cours et les conférenciers à temps partiel. Exclut les postes d'assistants enseignants et d'assistant de recherche dans le cadre d'un programme académique (par exemple boursiers postdoctoraux, étudiants au doctorat, étudiants à la maîtrise, étudiants au baccalauréat).

Les femmes, mais aussi les personnes autochtones, racisées, de la communauté LGBT+ et présentant une incapacité autodéclarée sont sous-représentées au sein du corps professoral des universités canadiennes et québécoises.

Proportion de **femmes professeures à temps plein** dans une université canadienne par discipline principale (%), 2016-2017



ORGANISATION FAMILIALE et carrière universitaire



Si les femmes sont majoritaires dans les programmes de formation supérieure, leur présence diminue graduellement, de la maîtrise à un poste de professeure à l'université, notamment dans le secteur des sciences naturelles, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Certaines dénoncent les critères mis en place lors des recrutements ou des évaluations menant à un poste universitaire avec sécurité d'emploi.

Ces critères basés, comme le relève par exemple Eugène (2019), « sur la productivité individuelle (publications ou heures facturables), (...) peuvent représenter une barrière importante en début de carrière, particulièrement pour les femmes, qui assument encore une plus grande part des responsabilités familiales ». De même, les critères de mobilité internationale pris en compte pour évaluer le rayonnement et le réseautage des professeures constituent aussi un élément défavorable à l'évaluation des dossiers universitaires des femmes, notamment parce qu'elles sont souvent moins mobiles lorsqu'elles ont des enfants ou lorsqu'elles cherchent à fonder une famille.

Les pressions à performer et à devoir présenter un dossier d'évaluation dans les premières années suivant leur embauche conduisent aussi certaines professeures à poursuivre leur travail durant leur grossesse et leurs congés de maternité et parental pour éviter d'être pénalisées au moment d'une demande de permanence ou de promotion professorale.

Pour essayer de mieux concilier leurs responsabilités parentales et leur travail, certaines mères (très rarement des pères) négocient parfois avec leur université d'obtenir un poste à mi-temps, tandis que d'autres décident de quitter leur poste en dénonçant le manque de soutien reçu de la part de leur institution.

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec

INRS

Institut national
de la recherche
scientifique

Réseau
pour un
Québec
Famille

LES DÉFIS des mères à l'université



Des défis PROFESSIONNELS

Être femme professeure d'université dans une logique de « travailleur idéal » et « entrepreneurial »

Au cours des dernières décennies, à l'image des transformations sociales, économiques et politiques qui ont affecté les modes de production des sociétés occidentales, les universités ont fait l'objet d'une transformation structurelle importante associée à une volonté de rendre le travail toujours « plus productif ».

Cette logique entrepreneuriale conduit les professeures à devoir consacrer de longues heures à leur travail (soirs, fins de semaine, durant leurs vacances), pour assurer la supervision d'étudiant.es, leur production scientifique (articles, livres), la rédaction de demandes de subvention, l'exécution de tâches administratives ou encore leur participation à diverses conférences internationales pour souligner le rayonnement de leur recherche et de leur université, et amplifier leur réseautage.

Ces exigences valorisent et renforcent un modèle du « travailleur idéal », passionné, totalement dédié à son travail, productif et qui excelle en toutes circonstances, conduit à une surcharge chronique de travail, qui affecte particulièrement les femmes, parce que plus nombreuses que leurs collègues hommes à s'occuper « seules de leurs obligations familiales ou à prendre soin d'un adulte » (Le Capitaine et Gagnon, 2019 :106).

Même en congé (de maternité ou parental), les professeures poursuivent fréquemment certaines de leurs tâches universitaires, notamment pour éviter de surcharger de travail leurs collègues. D'autres disent renoncer parfois à un aménagement de leur temps de travail, pour éviter le « stigma de la flexibilité », associé à une reconnaissance moindre de leur engagement professionnel. La recherche de performances autant au niveau professionnel que familial, et façonné par diverses normes sociales, conduit aussi souvent les mères professeures d'université à ressentir une double culpabilité : celle d'être ni la « chercheuse idéale », ni la « mère idéale ».

Pour les références bibliographiques, voir Charton, L. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890>.

Des défis de SANTÉ

L'accumulation des différences selon le genre fait en sorte que les femmes sont plus enclines à souffrir de problèmes de santé. Les diverses situations que vivent les femmes nuisent autant à leur santé physique, qu'à leur santé mentale (anxiété, dépression).

La charge de travail a une forte incidence sur les indicateurs de santé mentale, comme le sentiment de devoir performer sur plusieurs fronts à la fois, en particulier pour les professeures qui n'ont pas une sécurité d'emploi, ou dont la rémunération dépend de subventions ou de bourses et qui doivent assumer des soins à des proches.



Des défis de GENRE

Être femme professeure d'université dans une logique du care

La surcharge de travail universitaire dénoncée plus souvent par les professeures d'université trouve aussi son origine dans les exigences et attentes différenciées à leur égard, de la part de leur institution, de leurs étudiant.es et de leurs proches. Les femmes dénoncent par exemple être plus fréquemment sollicitées par leur administration pour prendre en charge des tâches « pour le bien de leur collectivité » (comités d'évaluation, instances départementales ou universitaires, etc.). Elles assurent aussi, plus fréquemment que leurs collègues masculins, tenir un rôle de soutien émotionnel pour leurs étudiant.es. Enfin, si les professeures reconnaissent l'importance de la flexibilité liée à leur travail, celle-ci laisse aussi à penser, en particulier pour l'entourage des femmes, qu'elles sont disponibles en tout temps. Impliquées ainsi plus souvent dans des tâches de soin (dans et en dehors de l'université), ces implications affectent aussi leur productivité scientifique et le temps qu'elles prennent pour obtenir leur permanence.

BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé **le 6 octobre 2022**.

Avec l'allongement des études et des reconversions de carrière, être étudiante et enceinte ou déjà parent est une situation qui s'observe de plus en plus souvent. Ces étudiantes sont confrontées alors à une double exigence, celle attendue dans le cadre de leur formation et celle associée à leurs (futurs) responsabilités familiales. De même, les **professeures à l'université** sont fréquemment en début de carrière enceintes ou mères de jeunes enfants. Peu d'universités prennent en compte encore aujourd'hui les réalités et aspirations familiales des étudiantes et professeures.

- Comment des mères étudiantes et **professeures à l'université** imaginaient-elles **concilier une vie de famille et leur formation et travail à l'université**?
- **Quels défis** ont-elles rencontré?
- Mais aussi, quelles mesures conviendrait-il de mettre en place pour **aider les femmes et mères étudiantes et professeures dans la conciliation** famille-travail-études?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 3

Épisode 3. Mères étudiantes et professeures à l'université : quels enjeux à la...

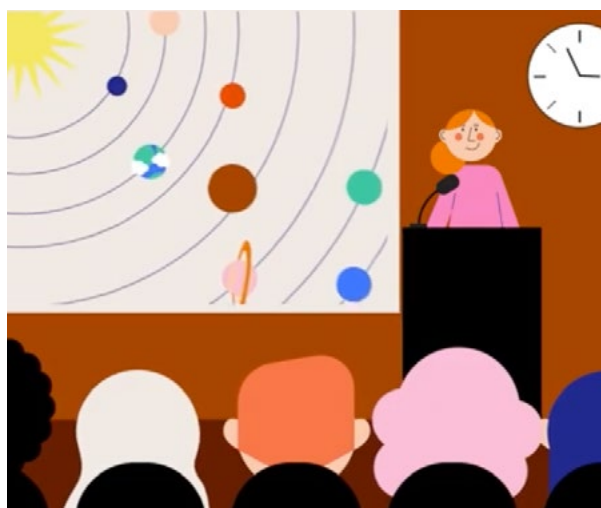
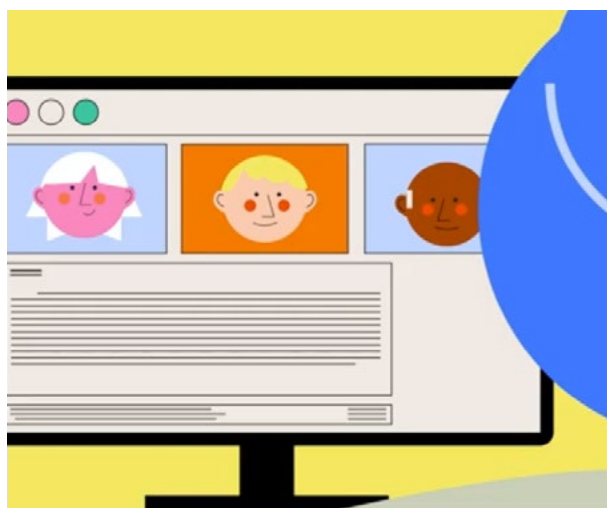
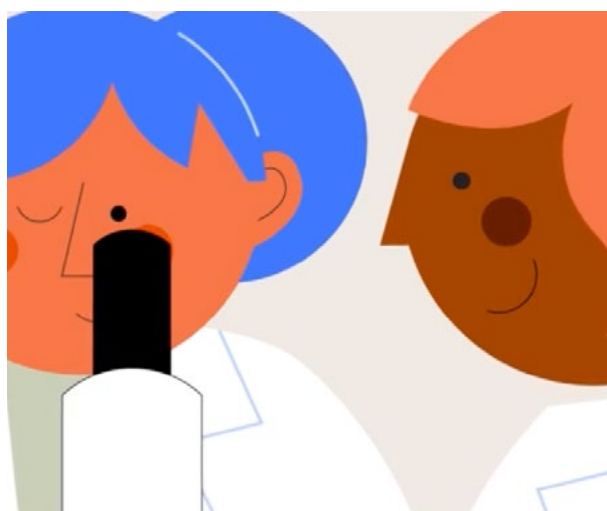


00 : 00 | 01:29:08

<https://share.transistor.fm/s/7236db37>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères professeurs à l'université** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



Pour voir la capsule animée ▼

CAPSULE VIDÉO

<https://youtu.be/5FhwK-qzJfc>



Les défis des mères professeurs à l'université

Au Québec, la proportion de femmes professeurs d'université avoisine 40% (en 2020-21). Elle est toujours inférieure à celle des hommes, et ceci d'autant plus que le rang universitaire s'élève (50% pour les professeurs adjointes, 45% pour agrégées et 31% pour titulaires).

Cette inégalité résulte en partie du «plafond de verre» auquel elles se butent, de leurs charges familiales et des attentes différenciées à leur égard de la part de leur institution, collègues et étudiantes.





Afin d'offrir une meilleure qualité de vie aux professeur.e.s et à leur famille, il faut clarifier les attentes associées à la production scientifique et les échéances associées, ainsi que les critères d'évaluation pour les demandes de sécurité d'emploi et de promotion.

Il faut aussi que toutes les universités renoncent aux évaluations professorales durant les congés parentaux et offrent un retour graduel à l'enseignement et aux responsabilités administratives, et qu'elles permettent aux personnes ayant des charges familiales de ne pas enseigner ou assister à des réunions ou manifestations scientifiques le soir ou en fin de semaine. Il faut enfin que les universités et organismes subventionnaires tiennent compte que les charges familiales ne se limitent pas à la petite enfance!



Partage équitable des responsabilités familiales: sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique: Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire: Réseau pour un Québec Famille



Les mères élues



Les mères élues au Québec

La présence des femmes sur la scène politique est un marqueur important de l'évolution de l'égalité (Fédération québécoise des municipalités, 2019 ; Secrétariat à la condition féminine, 2022). Cette présence égalitaire sur la scène politique permet d'influencer les sujets discutés et les décisions prises au niveau fédéral, provincial et municipal (MAMH, 2020). Un certain nombre d'obstacles empêchent toutefois des femmes à accéder au champ politique, notamment des facteurs sociaux liés à la socialisation stéréotypée genrée et à la répartition des responsabilités familiales. Pour avancer des recommandations visant à une meilleure participation des femmes, et aussi des mères, aux décisions politiques, ce chapitre propose, en se basant sur des études récentes, de présenter un portrait statistique des femmes en politique, un état des lieux de leurs droits et des défis spécifiques auxquels elles sont confrontées.

QUI SONT CES MÈRES ÉLUES AU QUÉBEC ?

Mères élues : De qui parle-t-on ?

Le terme **élu** désigne les personnes ayant des fonctions dans la sphère politique, que ce soit à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale pour lesquelles elles ont été choisies suite à un vote. Le terme **élu** englobe ainsi les député.es à la Chambre des Communes (palier fédéral), les député.es à l'Assemblée nationale du Québec (palier provincial), mais aussi les mairesses, les maires, les conseillères municipales et les conseillers municipaux (palier municipal).

Tout citoyen.ne canadien.ne âgé.e d'au moins 18 ans peut se présenter comme candidat.e indépendant.e ou membre d'un parti aux élections fédérales, provinciales ou municipales (Elections Canada, 2022).

La charge de travail des personnes élues nécessite souvent d'interrompre ou de ralentir la carrière professionnelle pour une durée variant entre 4 ou 5 ans (4 ans au Fédéral, 5 ans au provincial et un maximum de 4 ans au municipal) ou plus, si leur mandat est renouvelé lors des élections suivantes (Chambre des communes du Canada, s.d. ; Assemblée Nationale du Québec, s.d. ; MAMH, s.d.).

On réalise qu'on a quelque chose à dire, quelque chose à apporter. On réalise qu'on peut apporter des changements. On réalise qu'on n'est pas nécessairement obligées d'attendre que le changement vienne des autres, on peut aussi faire partie de ce mouvement.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

Paliers fédéral et provincial

Durant leur mandat, les député.es exercent trois rôles principaux : un rôle de législateur (analyser et voter des projets de loi), de contrôleur de l'action gouvernementale (contrôle exercé à la Chambre des Communes ou à l'Assemblée Nationale par les périodes de questions et débats, contrôle exercé en commission par la vérification des engagements financiers, etc.) et d'intermédiaire entre les citoyen.nes et l'Administration publique (traiter les demandes des citoyen.nes) (Assemblée Nationale du Québec, s.d.).

Palier municipal

Au plan du conseil municipal, on distingue deux types d'élus : la mairesse ou le maire et au moins six conseillères municipales ou conseillers municipaux (MAMH, s.d.). Les grandes municipalités (20 000 habitants ou plus) comprennent également une mairesse ou un maire d'arrondissements et une conseillère municipale ou un conseiller municipal d'arrondissement constituant le conseil de la ville. La personne élue à titre de mairesse de sa commune ou d'arrondissement préside les assemblées du conseil municipal et travaille en collaboration avec les conseillères municipales et conseillers municipaux. Cette personne a un droit de surveillance, d'enquête et de contrôle sur le fonctionnement des services municipaux, sur les affaires et les employés de la municipalité. Elle a aussi la responsabilité de surveiller l'application des règlements du conseil municipal, incluant les revenus et les dépenses. Les conseillères et conseillers municipaux doivent être présents lors des séances du conseil municipal. Ces personnes peuvent avoir la charge de dossiers spécifiques et être nommées à des comités créés par le conseil municipal.











Mères élues : Qui sont-elles ?

Nous n'avons trouvé aucune donnée statistique disponible sur les **élus** selon leur configuration familiale. Les données qui vont suivre porteront ainsi exclusivement sur les **élus** sans distinction de leur statut parental.

Malgré une hausse, au cours des vingt dernières années, de la présence des femmes à tous les paliers politiques, celle-ci, dans les lieux décisionnels, reste toujours inférieure à celle des hommes. Cette présence est encore plus faible au Canada hors Québec, puisqu'en 2022, 28,8 % des Canadiennes hors Québec sont présentes parmi les députés au palier fédéral (30,5 % en tenant compte des députées du Québec, soit 103 femmes sur 338 députés élus) et 32,7 % au palier provincial et territorial (33,8 % en tenant compte tenu des députées du Québec) (Tableau 9) (ISQ, 2022).

Au Québec, en 2022, 35,4 % des personnes élues aux élections fédérales, provinciales et municipales sont des femmes. Cette proportion est de 35,9 % au palier fédéral (28 sur 78), 46,4 % au niveau provincial (58 sur 125) et 23,9 % au palier municipal (maires) (Tableau 9) (ISQ, 2022).

Tableau 9 : Présence des femmes sur la scène politique fédérale, provinciale et municipale (maires uniquement), Canada et Québec, 2005-2022 (%)

											Hors QC
DÉPUTÉES	2005		2010		2015		2020		2022		
Fédérales et provinciales	29	20	29	22	26	25	39	31	41	32	31
Fédérales	27	21	28	22	24	26	33	29	36	31	29
Provinciales	30	18	30	21	27	25	44	33	46	34	33
Mairesse (Québec)	13		16		17		19		24		

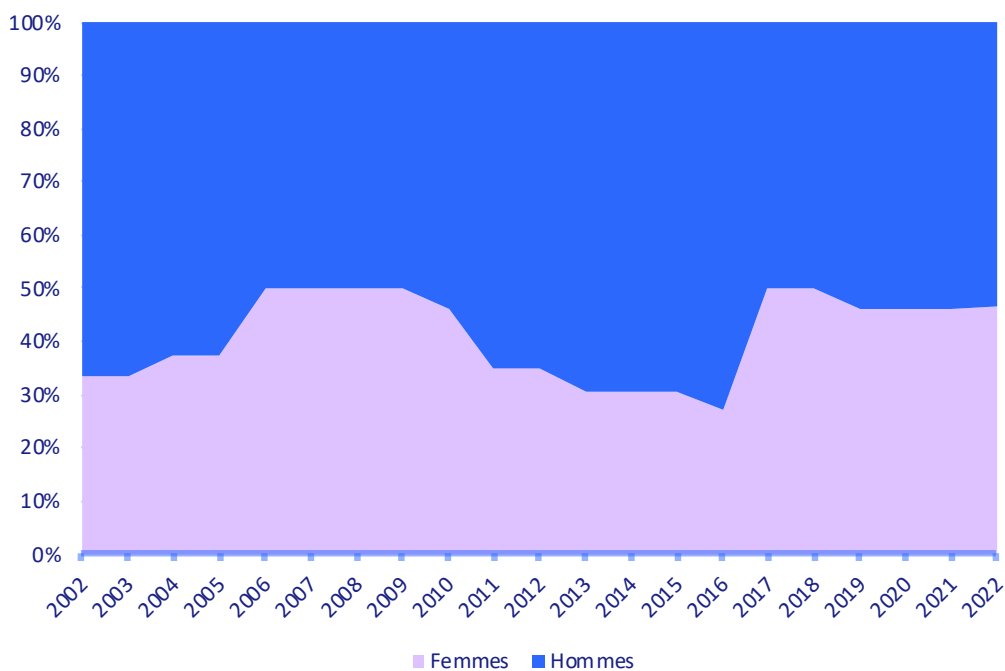
Source : Institut de la statistique du Québec (2022).

Représentation des femmes dans le champ politique québécois

En 2022, le Conseil des ministres du gouvernement du Québec comprend 14 femmes et 16 hommes. La représentation des femmes à ce conseil est passée de 33,3 % en 2002, à 50,0 % en 2006, 34,8 % en 2012, 26,9 % en 2016 pour atteindre 46,4 % en 2022. Bien qu'en hausse, elle n'a jamais dépassé 50 % (graphique 40).

Le Secrétariat à la condition féminine (2017) observe par ailleurs que les femmes restent toujours le plus souvent impliquées en politique et dans des postes décisionnels dans des domaines traditionnellement féminins, soit celui de la santé, de l'éducation et de la culture.

Graphique 40 : Membres du Conseil des ministres, selon le sexe, gouvernement du Québec, 2002 à 2022



Source : Institut de la statistique du Québec (2022b).

Sur la base de données recueillies en 2018 dans le cadre d'une enquête réalisée auprès de 24 femmes députées du Québec ayant siégé à la Chambre des communes (sur 98 contactées), le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (2018) a montré que parmi ces élues, 83 % sont nées au Canada, 88 % ont un diplôme universitaire (avec une prédominance pour les secteurs de la gestion, des sciences politiques, du droit et des sciences humaines et sociales, chez 15 des 24 répondantes), et que 79 % considéraient que leur parcours académique les avait outillées dans leur rôle de députées. Au moment de leur première élection, les élues avaient en moyenne 43 ans (42 % d'entre elles avaient 50 ans et plus), 25 % d'entre elles disaient avoir été mentorées durant leur carrière, tandis que la durée moyenne de leur carrière politique était de 7,5 ans, variant entre 2 ans et demi et 18 ans.

Moi j'ai plongé, mais c'était suite à plusieurs années d'engagement au conseil de quartier. Je suis une architecte aussi [et] à Québec, on a eu beaucoup de démolition d'édifice patrimoniaux, et pour moi, c'était tout à fait possible de bâtir la ville, de faire grandir la ville tout en démolissant les couvents, les monastères, toutes nos richesses patrimoniales. Je voyais ça se faire démolir, le bulldozer, un après l'autre. [Alors], j'ai fondé un organisme qui s'appelle Héritage Québec, où j'essayais de militer pour la préservation, donc ça a été vraiment un engagement de coeur, à la source. Il n'y a pas eu vraiment (...) de question pour moi *Est-ce que j'embarque ou pas ?* Que j'aie des enfants ou pas, moi j'y allais parce que ça me faisait énormément de peine de voir qu'on perdait des richesses une après l'autre pour créer plus de beauté dans notre ville.

Anne Guérette, conseillère municipale (2007-13) (webinaire, 8 novembre 2022)

Par ailleurs, 63 % des élues disaient avoir été impliquées au sein de leur parti avant de se présenter comme candidate. Ceci rejoint l'observation de Mévellec et Tremblay (2006) au palier municipal qui relevaient que les femmes semblaient plus fréquemment entrer en politique à la suite d'une invitation, contrairement aux hommes pour qui l'entrée en politique serait plus une décision d'ordre personnel, et celle-ci précédait aussi différents engagements citoyens (association caritative, sportive, scolaire, etc.).

La politique est venue à moi (...), ça a pris qu'il y ait des personnes d'ici qui, par mon implication communautaire remarquent ce que je pourrais avoir à offrir dans la société, dans la communauté, dans mon environnement, viennent me chercher. D'ailleurs, la première fois qu'on m'a dit *Affine, on aimerait bien que tu t'impliques avec nous, que tu puisses militer, j'en ai rigolé !*

J'en ai ri ! Je pensais que c'était une blague (...). Voir des gens qui sont déterminés à avoir une diversité de voix, diversité de profils, diversités de sexe, de culture (...) et pouvoir emmener un peu du sien, je me suis dit *Je vais me lancer, je vais adhérer à ça.*

En même temps, adhérer me permettait aussi d'être cette image d'une autre fille, d'une autre maman comme moi, qui pourrait peut-être avoir cette perception-là de ce qu'est la politique, et de comprendre que la politique, c'est vraiment de l'implication citoyenne à un niveau démocratique, tout simplement.

Affine Lwalatika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

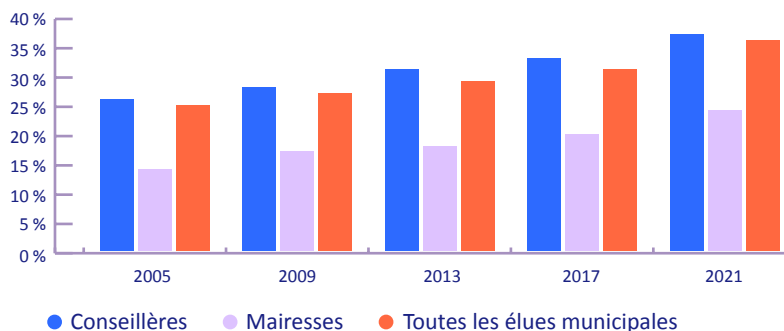
Au municipal, l'engagement des femmes en politique a aussi souvent été pensé, comme l'écrivent Breux et Mevellec (soumis, p.125), « comme plus ouvert aux femmes, car la compétition électorale n'y semblait pas entravée par les barrières identifiées à d'autres paliers : une sélection par les partis politiques, des scrutins compétitifs, des campagnes coûteuses, et l'éloignement du domicile une fois élu. (...) Les données sont toutefois loin de confirmer un tel biais municipal favorable à l'engagement politique des femmes. Au Québec, leur présence en tant que candidates, et par conséquent d'élues, reste largement en deçà de la zone paritaire ».

Au lendemain du scrutin de 2021, cette observation semble se confirmer puisque la proportion de femmes parmi les personnes élues au Québec au palier municipal (maire-sses et conseiller.ères) n'atteint que 36,5 % (2 889 femmes sur 5035 élu.es), soit une proportion toujours non égalitaire. Plus particulièrement, la proportion de femmes mairesses parmi

l'ensemble des personnes élues à ce type de poste est de 23,6 % (257 pour 834) et celle de conseillères élues parmi l'ensemble des personnes à ce type de poste est de 38,5 % (2 632 pour 4201) (MAMH, 2021).

Même si la proportion de femmes présentes dans les instances décisionnelles de ces deux types de postes municipaux s'élève régulièrement depuis 2005, elle reste néanmoins toujours inférieure à celle des hommes (graphique 41).

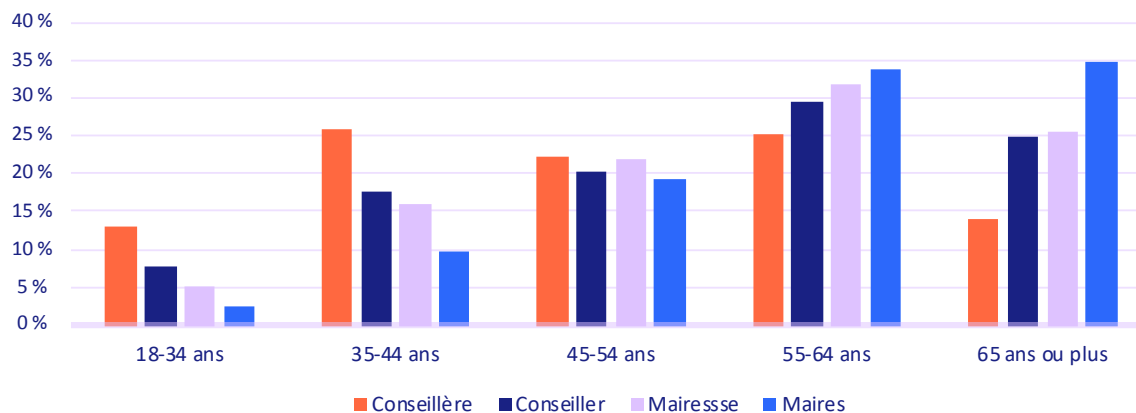
Graphique 41 : Historique de la répartition des élu(e)s par type de poste et par sexe, élections générales de 2005 à 2021



Source : MAHM (2021).

Les données de la dernière élection municipale de 2021 permettent par ailleurs de constater que les élues municipales sont en plus grand nombre plus jeunes que les élus (MAMH, 2021). Les conseillères municipales sont le plus souvent âgées entre 35 et 44 ans (contre 55-64 ans pour les conseillers municipaux) et les mairesses élues entre 55 et 64 ans (contre 65 ans et plus pour les maires) (graphique 42). Près de deux conseillères sur cinq (39 %) sont en outre âgées de moins de 45 ans (22 % entre 45 et 54 ans), comme un peu plus d'une mairesse sur cinq (26 %), laissant ainsi à penser qu'une part de ces élues peuvent aussi être mères d'enfants relativement jeunes.

Graphique 42 : Répartition des élu.es par type de poste selon l'âge et le sexe, élection municipale, Québec, 2021



Source : MAHM (2021).

Formation et rémunération des élu.es

La fonction d'élu.e ne demandant pas a priori de formation spécifique, les milieux professionnels des personnes élues sont généralement diversifiés, soit provenant notamment des milieux financier, social et communautaire, de l'administration, de la justice, des communications ou de l'enseignement (Assemblée Nationale du Québec, s.d.).

En 2014, sur la base de données produites par l'Assemblée nationale du Québec, Radio-Canada constatait ainsi plus précisément que les personnes élues en poste étaient surtout issues des milieux économiques (33 % en finance et entrepreneuriat), sociaux (30 % en gestion des secteur public/social, travail communautaire et syndical) et de la justice (24 % en droit, notariat et services policier) (Radio-Canada, 2014).

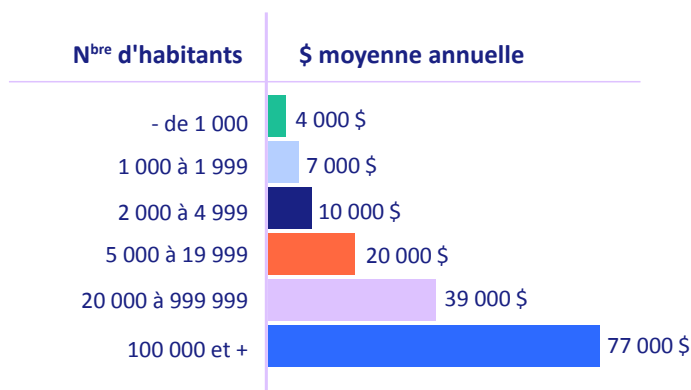
La rémunération des personnes élues est complexe et varie selon le palier politique, les fonctions et, au niveau municipal, selon le nombre d'habitants. De plus, au salaire de base déterminé par des règles précises, peut s'ajouter des indemnités.

Au palier fédéral, les personnes élues reçoivent un salaire annuel de base, appelé indemnité de session de base, de 185 800 \$. Les personnes élues qui occupent certains postes ou certaines charges peuvent se voir accordées une rémunération supplémentaire (Parlement du Canada, s.d.).

Au palier provincial, les député.es reçoivent depuis le 1^{er} avril 2022 une indemnité annuelle de base de 101 561 \$. Les député.es qui exercent une fonction parlementaire ou ministérielle reçoivent une indemnité additionnelle correspondant à un pourcentage de leur indemnité annuelle de base. Diverses allocations peuvent aussi s'ajouter (Assemblée nationale du Québec, s.d.).

Au palier municipal, globalement, plus la taille de la municipalité est importante, plus le salaire de la personne élue tend à être élevé (Fédération québécoise des municipalités, 2018). Mévellec et al. (2022) constataient ainsi en se basant sur des données publiées entre 2010 et 2018, que dans les municipalités de moins de 5 000 habitants, les plus nombreuses au Québec, une personne élue ne peut guère espérer avoir une rémunération annuelle de plus de 11 000 \$, autrement dit pouvoir vivre uniquement sur le revenu d'un mandat politique. Les autrices estimaient que pour des municipalités de moins de 1 000 habitants, la rémunération annuelle moyenne d'une personne élue était de 4 000 \$, pour les municipalités entre 1 000 et 1 999 habitants de 7 000 \$; pour celles entre 2 000 et 4 999 habitants de 10 000 \$, entre 5000 et 19 999 habitants de 20 000 \$, entre 20 000 et 99 999 habitants 39 000 \$ et pour les municipalités de 100 000 habitants ou plus de 77 000 \$ (graphique 43).

Graphique 43 : Salaire moyen des personnes élues selon la taille de la municipalités (2010-2018)



Source : Mévellec et al. (2022)

En 2022, en se basant sur les rémunérations publiées sur les sites des municipalités et de la presse (2017-2020), Breux (2022) estimait pour sa part, pour des municipalités de plus de 9 000 habitants, une rémunération moyenne annuelle comprise entre 54 000 \$ (9 000 à 14 999 habitants) et 180 000 \$ (500 000 habitants et plus) (tableau 10).

Tableau 10 : Salaire moyen des personnes élues selon la taille de la municipalités (2017-2020)

Taille de la municipalité (nombre d'habitants)	9 000 à 14 999	15 000 à 24 999	25 000 à 49 999	50 000 à 99 999	100 000 à 499 999	500 000+	Salaire moyen
Salaire annuel moyen (\$)	54 313	62 375	86 766	103 574	137 037	174 597	78 165

Source : Breux (2022)

La rémunération des élues constitue une dimension importante de la conciliation famille-travail, non seulement parce qu'elle contribue à permettre l'exercice dans de bonnes conditions de vie des élues d'un mandat électoral, mais aussi parce qu'elle permet une diversité de profils d'élues (élus), que ce soit au niveau de leurs caractéristiques sociodémographiques (niveau d'éducation, formation, origine sociale, etc.) ou de leurs situations conjugales et familiales (en couple ou non, avec ou non des enfants).

Être élue et mère

Il existe très peu d'informations sur les caractéristiques familiales des personnes élues, que ce soit à l'échelle fédérale, provinciale ou municipale.

Un portrait socioéconomique réalisé en 2018 par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie auprès de 24 femmes députées du Québec ayant siégé à la Chambre des communes (palier fédéral) a permis toutefois de constater qu'une majorité des répondantes étaient aussi mères lors de leur première élection (soit 58 % d'entre elles). Parmi ces mères, 47 % avaient des enfants de plus de 18 ans, 33 % des enfants de 17 ans et moins et 20 % ont déclaré avoir des enfants sans préciser leur âge. Plus des trois quarts des mères élues (78 %) ont indiqué aussi être en couple (GFPD, 2018). Un sondage réalisé en 2017 pour la Fédération québécoise des municipalités relevait par ailleurs que plus d'un quart des élues municipales (28 %) et des élus

municipaux (26 %) affirmaient avoir déjà remis en question leur décision de se présenter en raison d'une difficulté à concilier leur famille, leur travail et leur engagement politique (Dostie-Goulet et al., 2017).

Quand on regarde les discours des hommes et des femmes, quand ils expliquent comment ils ont pris la décision de se lancer en politique municipale, je vais le dire de manière assez caricaturale, les hommes disent *J'ai décidé*. Les femmes disent *J'ai consulté, j'ai discuté avec ma famille, j'en ai discuté avec mes enfants, avec mon conjoint* si conjoint il y a, ou ma conjointe, évidemment. Souvent, dans le discours des femmes, il y a cette idée que le choix de rentrer en politique a été le fruit d'une discussion plus large qui les interpellait, qui les concernait bien évidemment en premier titre mais qui concernait au même titre leur environnement proche et donc leur cellule familiale.

Anne Mévellec, professeure, U. Ottawa (webinaire, 8 novembre 2022)

Enfin, un sondage mandaté par Élections Québec auprès d'électeurs municipaux, réalisé en 2021, relevait que les femmes ont le sentiment, plus souvent que les hommes, que le travail des candidat.es et élu.es au palier municipal est trop important (probablement car vécu comme ajoutant une charge supplémentaire à leurs autres responsabilités, notamment familiales) (73 % vs 67 % pour les hommes) et que le risque de subir du harcèlement ou de l'intimidation est trop grand (67 % vs 63 %) (BIP-Recherche, 2022, p.33).

Ça a pris le papa de mes enfants, qui à l'époque était mon mari, pour me dire *Mais Affine, tu t'impliques déjà. Ça, c'est juste une autre étape. Vas-y. Fais le! Tu peux parler en public, tu as plein de passion et d'intensité. T'es capable de le faire.* Ça a pris un homme (rire) pour me dire que je suis capable et de me décider à me lancer. Maintenant, le travail a été fait par moi, mais ça a pris quelqu'un qui m'a propulsée, qui était le papa de mes enfants.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

LES MESURES DE SOUTIEN AUX MÈRES ÉLUES

Les défis à la conciliation famille-travail et engagement politique diffèrent selon le palier électif (fédéral, gouvernemental et municipal) et les droits associés.

Politiques fédérales

Depuis 2019, les personnes élues au niveau fédéral bénéficient d'un droit à un congé de fin de grossesse de quatre semaines et d'un congé parental de 12 mois (La Presse, 2019; Montpetit, 2020).

La Chambre des communes (2019a) a aussi adopté un règlement relatif à l'**indemnité de session pour les député.es** (mesures liées à la maternité et à la parentalité), assurant notamment les indemnités en cas d'absence à une séance de la Chambre des communes **au cours de la période de quatre semaines précédant la date prévue de l'accouchement**. Chaque jour où la députée (le député) n'assiste pas à une séance de la Chambre des communes au cours de la période prévue pour prendre soin de son nouveau-né, d'un enfant nouvellement adopté ou d'un enfant placé chez elle (lui) en vue de son adoption est considéré comme un jour de présence pour l'application du paragraphe. La période de soin visée commence le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est placé chez la députée (le député) en vue de son adoption, selon le cas, et se termine douze mois après ce jour.

Les élues ont en outre la **possibilité d'allaiter à la Chambre des communes** à leur retour de congé de maternité et de parentalité, et les parents peuvent avoir accès à une salle familiale (équipée d'un lit de bébé, d'une table à langer, d'une chaise haute, etc.). Des repas pour enfants sont également proposés à la cafétéria.

Depuis 1982, la Chambre des communes propose aussi **un programme de garde d'enfants à court terme** à la résidence d'Ottawa des député.es ou à leur bureau au besoin, et un accès prioritaire pour les enfants de 18 mois à 5 ans à un service de garde offert par le Parlement (Chambre des communes du Canada, 2019a, Crête, 2020).

Politiques provinciales

Parce que le rôle de député.e relève de la représentation liée à une fonction d'élue du peuple et non d'un emploi comme tel, les élu.es député.es à l'Assemblée nationale du Québec n'ont **pas droit à un congé de maternité ou parental payé**. Elles (ils) ne sont **pas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** (Richer, 2020).

Dans les conditions actuelles, les élu.es perçoivent par conséquent leur indemnité lorsqu'elles (ils) s'absentent après l'arrivée d'un enfant (un congé dont la durée n'est pas encadrée par la loi), **mais sont aussi dans l'obligation d'assumer leurs fonctions** (Labbé, 2021).

En novembre 2022, les parlementaires ont apporté toutefois une modification au règlement pour stipuler qu'une députée ne sera pas pénalisée si elle s'absente du parlement pour un temps indéterminé parce qu'elle vient d'accoucher. Jusqu'alors, une élue qui décidait de prendre quelques mois à la naissance d'un enfant s'exposait théoriquement, même si dans les faits cette situation n'a pas été rapportée dans le passé, à un rappel à l'ordre de la part du Commissaire à

l'éthique et à la déontologie en étant invitée à se présenter au Parlement pour conserver tous ses privilèges. **La loi stipulant toutefois que les fonctions d'élu.es ne peuvent pas être prises en charge par une tierce personne, une pression continue toutefois à s'exercer sur les mères** qui, par exemple, s'absentent après l'accouchement, tout en sachant qu'elles touchent leur indemnité et que leurs responsabilités professionnelles ne sont pas assurées (Castonguay, 2019).

Depuis 2022, l'Assemblée nationale a également instauré un **projet pilote de halte-garderie** pour favoriser la conciliation travail-famille. L'aménagement de la halte-garderie temporaire est accessible pour les enfants des parlementaires âgés de 0 à 10 ans.

Politiques municipales

En 2013, le conseil municipal de la Ville de Montréal a mis en place un premier chantier sur la conciliation famille-travail, dirigé par la Commission de la présidence du conseil. Plusieurs recommandations ont été formulées et prises en compte dans le but d'apporter des changements aux conditions de travail des parents. Grâce à cette initiative, l'article 317 de la loi a été amendé en 2016 par le gouvernement du Québec, dans le but que toutes les personnes élues au palier municipal aient accès au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (Commission de la présidence du conseil, 2018).

Les personnes élues au palier municipal peuvent être admissibles au RQAP comme tous les nouveaux parents du Québec. Leur admissibilité est déterminée de la même manière, notamment en tenant compte de la diminution de revenus subie lorsqu'elles s'absentent du travail pour la venue d'un enfant.

Les municipalités n'ayant pas toutes les mêmes réglementations, certain.es élu.es continuent toutefois à percevoir leur plein salaire pendant leur absence du conseil, lors de l'arrivée d'un enfant. Cela peut influencer l'admissibilité au RQAP de ces parents ou modifier le montant des prestations. Le revenu hebdomadaire des élu.es (comprenant le revenu dans le cadre des fonctions municipales, mais aussi tout autre revenu) doit diminuer d'au moins 40 % pour obtenir une prestation du RQAP.

Toutes les personnes élues au palier municipal ont le droit de s'absenter du conseil municipal pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, qu'elles soient admissibles ou non au RQAP. Cette absence peut aller jusqu'à 18 semaines consécutives.

Les conditions d'admissibilité au RQAP de ces personnes sont les mêmes que pour l'ensemble des parents québécois. Un feuillet informatif a été produit par le Conseil de gestion de l'assurance parentale (Conseil de gestion de l'assurance parentale du Québec, s.d.) pour expliciter ces conditions et les modalités des congés parentaux.

Pour les élues admissibles au RQAP, le nombre de semaines de prestations peut varier selon le type de prestations (maternité, paternité, parentales, adoption ou accueil et soutien) et le régime choisi (régime de base ou particulier). Ces prestations sont payables à l'intérieur d'une période pouvant atteindre 78 semaines suivant celle de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption. Les prestations de maternité doivent toutefois être utilisées au plus tard dans les vingt semaines suivant celle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Allocation famille (voir annexes page 205)

CONJUGUER UNE VIE FAMILIALE ET UNE FONCTION D'ÉLUE

Les responsabilités familiales sont souvent évoquées comme un obstacle à l'engagement des femmes en politique, tout comme leur manque de confiance en elles et leur harcèlement dans la vie publique (Conseil du statut de la femme, 2015 ; Navarre, 2014 ; Johansson Sevä et Öun, 2019). Si certaines études montrent aussi que la maternité n'est pas forcément un frein à l'engagement politique (Breux et *al.*, 2019 ; Wilton et Greer, 2020 ; Pilote et Montreuil, 2021 ; Tolley et Paquet, 2021 ; Auer et *al.*, 2022), et serait même parfois une motivation, les mères qui se lancent en politique adoptent aussi différentes stratégies pour franchir les obstacles.



La conciliation politique-famille, ou travail-politique-famille, c'est un moment de la vie (...) qui caractérise selon moi beaucoup d'élues (...). Les engagements, notamment des femmes, sont préalables à l'entrée en politique, parfois liés à la présence des enfants.

Les engagements dans le scolaire, que ça soit du temps des commissaires scolaires, de la démocratie scolaire telle qu'elle existait au Québec avant dans les conseils d'établissements, les conseils de parents, ou simplement pour avoir milité ou interpellé la municipalité parce que, par exemple, les trajets pour aller à l'école ne sont pas sécuritaires, les corridors scolaires ne sont pas adéquats, ou les équipements dans les parcs ne sont pas bons.

Les éléments qui font que (...) la réalité de maman fait qu'on a aussi une compréhension des enjeux locaux de la quotidienneté, de la proximité du territoire (...), qui peut amener à revendiquer et à interpellier la municipalité. (...) Le fait d'être maman, ce n'est pas forcément un obstacle, c'est aussi parfois une raison-même de cette lancée, d'avoir choisi la proximité ou la politique municipale.

Anne Mévellec, professeure, U. Ottawa (webinaire, 8 novembre 2022)



Attendre que les enfants soient autonomes

Certaines mères décident ainsi de reporter leur entrée en politique, pour attendre que leurs enfants aient, selon elles (et la société?), un âge suffisamment élevé (au regard de leur autonomie) pour briguer un mandat (Tardy, 2002 ; Conseil du statut de la femme, 2017).

Solliciter du soutien des proches

Dans des heures tardives où on doit faire des lectures, on doit faire des représentations, on a besoin des gens en qui on a confiance pour pouvoir s'occuper de nos enfants, les mettre au lit, les nourrir, s'assurer qu'elles [ses filles] suivent leur routine.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

D'autres femmes vont solliciter l'aide de leur partenaire ou de leurs proches pour les soutenir dans leurs charges familiales. L'engagement d'un.e conjoint.e dans la sphère domestique apparaît ainsi souvent particulièrement déterminant pour arriver à concilier un engagement politique et la famille. Dans une étude qualitative menée en Norvège auprès de mères politiciennes et de mères occupant des postes de direction dans de grandes entreprises (*high commitment jobs*), Seierstad et Kirton (2015) soulignaient, par exemple, l'importance relevée par ces femmes du soutien de leur conjoint pour réussir à assumer leurs charges professionnelles. Ces mères mentionnaient aussi l'importance d'être avec le « bon partenaire » (*the right man*), c'est-à-dire un partenaire ayant une carrière moins prenante pour qu'il puisse assumer les responsabilités familiales. Dans le même temps toutefois, ces chercheuses constataient aussi que malgré ce soutien, la division du travail domestique restait inégalement répartie au sein de la plupart de ces couples où les femmes effectuées davantage de tâches domestiques que leur partenaire. Ce constat a également été relevé en Belgique par Van der Dussen (2013) et en Suède par Johansson Sevä et Öun (2019), qui, outre de montrer que les femmes en politique sont plus souvent en couple avec des hommes qui occupent un emploi à temps plein, contrairement à leurs homologues masculins (généralement en couple avec une partenaire à temps partiel), indiquent que les élues assument toujours une part plus importante des responsabilités domestiques.



Recourir à des services externes payants

Dans les ménages où le niveau de revenu est élevé, plusieurs études montrent aussi que les femmes utilisent une part de leurs revenus (indemnité) pour recourir à des services externes pour effectuer les tâches ménagères (Seierstad et Kirton, 2015; Charton et Zhu, 2017). Emery et *al.* (2017) ont constaté également que si les élues usent souvent de diverses stratégies pour assurer les tâches familiales et domestiques, par exemple, en organisant la répartition des tâches avec les autres membres de la famille ou - quand elles le peuvent financièrement -, en recourant à des services externes payants, les élus délèguent plus souvent ces tâches à leur conjointe, qui ont par ailleurs, moins fréquemment un emploi rémunéré hors du foyer à temps plein.

Démissionner

Enfin, plusieurs études, en soulignant les grandes difficultés des élues récemment devenues mères à trouver un équilibre entre leurs charges familiales et politiques (Koop et *al.*, 2013; Tremblay et Darchen, 2010; Erikson et Verge, 2022), mentionnent le choix de certaines élues de se retirer de la sphère politique. Elles prennent cette décision, soit parce qu'elles **ne peuvent bénéficier de congés parentaux** (comme c'est le cas par exemple au Québec au palier provincial), soit parce qu'elles **n'arrivent pas à concilier**, notamment dans des petites municipalités, leurs responsabilités familiales, leur engagement politique et leur emploi (triple articulation famille-travail et engagement politique) (Johansson Sevä et Öun, 2019), soit encore pour **ne plus faire subir à leur entourage familial la forte pression** qu'elles vivent en tant qu'élue (Emery et *al.*, 2017).

LES DÉFIS DES MÈRES ÉLUES

Les mères élues sont principalement confrontées à quatre types de défis : des défis professionnels ou structurels liés à l'organisation du milieu politique ; des défis économiques, en particulier les élues des municipalités de petite taille ; des défis liés aux attentes et exigences différentes selon le genre de la personne élue, et des défis au regard de leur santé.

Des défis professionnels

Comme le soulignait le Conseil du statut de la femme (2017, p.9), « L'organisation parlementaire actuelle a été pensée et mise en place par des hommes à une époque où ils pouvaient se dégager des tâches familiales pour se consacrer pleinement à leurs charges publiques. Or, cette situation n'est plus adaptée à une époque où la plupart des pères et des mères remplissent à la fois des rôles parental et professionnel. Toutefois, malgré cette responsabilité commune, l'articulation travail-famille pèse encore particulièrement sur les femmes puisqu'elles continuent à assumer davantage que les hommes le travail familial et parental. »

Le pallier municipal est proche de la maison, [et] pour une maman, c'est très intéressant. Je ne pouvais pas m'imaginer de prendre l'avion pour aller à Ottawa avec des petits enfants, c'est impossible.

Anne Guérette, conseillère municipale (2007-13) (webinaire, 8 novembre 2022)

Le Conseil des Montréalaises (2017, p.8) a relevé aussi qu'une partie importante des tensions vécues par les député.es dans leur conciliation famille travail résulte de l'héritage d'une « politique [qui] a longtemps été présentée comme une vocation, construite sur le fait que les hommes sont traditionnellement complètement libérés de toute responsabilité familiale et peuvent donc entièrement se consacrer à leurs fonctions ». A cette perspective s'ajoute aussi la conception qu'un mandat politique constitue un service rendu à la communauté selon le principe du bénévolat (Le Saout, 2019).

J'ai fait de la politique provinciale (...), ça a influencé mon choix de faire plutôt de la politique municipale, puisque ça me permettait de dormir, juste dormir à la maison, de souper avec mes enfants de temps en temps, de participer d'ailleurs avec mes enfants à la vie démocratique de notre ville. En étant en politique municipale, je peux, moi, emmener mes enfants dans une séance du conseil municipal. C'est sûr que nous, à la ville de Longueuil, on est chanceux parce que c'est une des premières choses qu'on a fait au niveau de la famille, d'instaurer ce qu'on appelle une Halte de service de garde pour permettre, exactement, aux familles, aux mamans qui ont des jeunes enfants de pouvoir venir en séance du conseil avec leurs enfants, avoir un service de garde adapté pour pouvoir s'occuper des enfants pendant qu'elles et eux participent à la vie démocratique.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

Ainsi, à l'inverse de la figure d'un homme politique dégagé de toutes contraintes familiales, les élues, mères en particulier, doivent conjuguer fréquemment avec différentes contraintes perçues comme « normales » et qui affectent la conciliation famille-travail : rencontres organisées après les heures de travail conventionnelles, rencontres de travail imprévues, longues heures de travail, des déplacements sur de longues distances (par exemple, entre le Parlement ou l'Assemblée nationale et le domicile, parfois dans d'autres villes ou provinces) et des rencontres avec les électrices et électeurs en dehors des heures de bureau (fin de semaine, soir, etc.). A ces contraintes s'ajoutent aussi, les moments de réseautage et de socialisation avec les pairs qui sont des rencontres informelles importantes pour toute personne candidate à un mandat électoral et élue, et en période électorale, un moment de disponibilité intense et constante (Deason et *al.*, 2015 ; Conseil du statut de la femme, 2015).

L'embûche et l'enjeu étaient de faire une campagne électorale de manière à ne pas avoir la culpabilité de négliger la famille, parce qu'on s'est mis à fond. Moi, je faisais par exemple du porte à porte de 11h à 20h, j'avais 3 shifts et sans les bénévoles qui se remplaçaient, mais ça a pris beaucoup de communication avec mes enfants, et des fois, de les impliquer même en campagne électorale, ça veut dire les emmener avec moi pour poser des pancartes de terrain, les emmener avec moi pour faire la distribution des dépliants, la même chose avec mon conjoint.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

Cette gestion est peu compatible avec une vie familiale et des responsabilités, en particulier pour des mères qui sont toujours plus impliquées dans la gestion domestique et familiale que les hommes. L'impossibilité pour des mères de rester éloignées trop longtemps et souvent éloignées de leur domicile peut nuire ainsi à leur avancement professionnel, notamment lors d'une réélection (Conseil des Montréalaises, 2017). Une étude réalisée en Norvège auprès d'élues (Seierstad et Kirton, 2015) soulignait ainsi la nécessité pour les femmes revenant d'un congé de maternité, de travailler davantage que les hommes pour reconstruire leur réseau professionnel et retrouver de la visibilité auprès de leur électorat et collègues.

Mon travail professionnel a fait en sorte que je travaillais des heures folles, des heures incroyables, que même quand je suis présente à la maison, j'étais presque absente, parce que j'y pensais. Ça fait en sorte que ça a donné un coup à mon mariage, d'ailleurs, aujourd'hui, nous ne sommes plus ensemble. C'est là que j'ai réalisé le besoin d'avoir un réseau.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

Au Québec, si les élues fédérales et provinciales doivent s'organiser pour palier leurs absences auprès de leur famille au moment des séances au Parlement ou à l'Assemblée nationale, les élues municipales, bien que résidant souvent non loin de leur maison, ne sont pas toujours épargnées par des déplacements sur de grandes distances, notamment pour les élues de petites municipalités qui se déplacent en zone rurale. Ces élues doivent, par ailleurs, fréquemment jongler avec des horaires de travail, leur indemnité d'élues ne leur permettant généralement pas de subvenir aux besoins de leur famille (Breux, 2022 ; Mévellec et *al.*, 2022). Les élues des petites municipalités, si elles reconnaissent les avantages de travailler à faible distance de leur domicile, soulignent aussi que la « superposition des lieux de travail et domestiques peut parfois se traduire par un empiètement du temps travail sur le temps famille » (Conseil du Statut de la femme, 2017, p.16).

Les défis professionnels résultant d'une logique où un engagement politique peut difficilement se combiner à des responsabilités familiales contribuent non seulement à limiter la diversité des personnes élues en politique, et en particulier la présence de femmes, mères de jeunes enfants, mais aussi à perpétuer, au fil du temps, une image et représentation masculine de la scène politique.

Il y a la confiance qu'on s'accorde dans cette fonction, mais un autre élément qui est aussi partagé autant par les hommes que par les femmes, c'est le manque de reconnaissance associé à cette fonction. Beaucoup d'élus soulignent qu'elle est absente, cette reconnaissance, ce qui ne permet pas, en fait, de solliciter ou de donner envie en fait, ne serait-ce à n'importe qui, mais également à une jeune maman ou à un jeune papa de se lancer en politique.

Sandra Breux, professeure, INRS (webinaire, 8 novembre 2022)



Des défis économiques

Les défis économiques des élues sont principalement liés à leur rémunération. Celle-ci est déterminée par la loi, se rapproche plus du registre de l'indemnisation qu'à celui de l'expertise (Le Saout, 2019) (pour les niveaux de rémunération cf. plus haut). Comme l'écrit aussi Mévellec (soumis : 294), « La rémunération des mandats politiques constitue un sujet délicat et relativement complexe, quel que soit le contexte national et l'échelon gouvernemental (...), [elle] est un enjeu central du fonctionnement de la démocratie ». Cet enjeu est lié à la diversité des profils socioéconomiques des candidat.es et des élu.es, et in fine à la professionnalisation de l'engagement politique, soit du « fait [de] pouvoir vivre de la politique ».

La taille de la municipalité peut changer la façon de vivre cette fonction élective (...) au Québec, par exemple, la rémunération [qui dépend de la taille de la municipalité] peut varier entre 4 000 et 25 000 \$ par an (...) ça ne permet en aucun cas de vivre, et encore moins de subvenir aux besoins d'une famille.

Sandra Breux, professeure, INRS (webinaire, 8 novembre 2022)

Si aux paliers fédéral et provincial, les indemnités annuelles de base allouées aux élu.es (respectivement 185 800 \$ et 101 561 \$) leur permettent généralement de se consacrer à temps complet à leur engagement politique, au niveau municipal, en revanche, la plupart des élu.es ne peuvent vivre uniquement sur les indemnités accordées à leur fonction d'élue. La majorité des élu.es municipaux au Québec ont une rémunération inférieure à 11 000 \$ annuel. Cette faible rémunération défavorise, là aussi, la diversité des profils socioéconomiques des élu.es, et notamment des mères, en particulier celles vivant en situation de monoparentalité.

Ce n'est pas tant la conciliation travail-famille qui est mise de l'avant comme un obstacle par les élus que la conciliation travail-travail, qui est une vraie préoccupation pour un certain nombre d'entre eux. (...) c'est plus le fait d'avoir un 2^e emploi et de gérer cet emploi du temps qui semble poser d'avantage problème, et ce, d'avantage aux femmes qu'aux hommes. (...) Pour certains élus, si on veut attirer des jeunes mères et des jeunes pères, il faut réfléchir à la façon dont ils peuvent mener de front la vie de famille, le travail et la fonction électorale.

Sandra Breux, professeure, INRS (webinaire, 8 novembre 2022)

Pour assurer un engagement politique et assumer financièrement les besoins de leur ménage, certain.es élu.es cumulent alors plusieurs responsabilités (sièges) dans différentes instances municipales pour compléter leur indemnisation de base ou prennent des mandats à temps partiel pour leur permettre d'exercer une activité professionnelle rémunérée. L'une ou l'autre de ces options apparaît toutefois difficilement tenable pour les mères de famille, qui sont, rappelons-le, toujours les plus en charge de la gestion des tâches familiales et domestiques. Les mères de famille, élues municipales dans des communes de petites tailles doivent ainsi souvent concilier une triple conciliation famille-engagement politique et travail rémunéré ou dit autrement famille-travail-travail. Exercer par ailleurs un emploi rémunéré en plus d'un engagement politique peut conduire aussi certain.es élu.es à s'appauvrir, car elles ne peuvent généralement exercer, en complément de leurs charges d'élues, qu'un emploi atypique, aux horaires flexibles et faiblement rémunéré (Bherer et al., 2008). Ces difficultés économiques pénalisent le plus souvent les femmes, mères de famille, en les reléguant aussi à des postes au moins grandes responsabilités.

Les municipalités de petite taille avec des fonctions à temps partiel (...) n'ont pas le budget pour aider les élus, que ce soit pour une halte garderie, que ce soit pour dégager du temps de travail nécessaire (...) les élus prennent [alors assez fréquemment] des congés, des journées sans solde pour honorer adéquatement leur fonction électorale.

Sandra Breux, professeure, INRS (webinaire, 8 novembre 2022)

Des défis de genre

Un rapport du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada (CCC, 2019, p.27) soulignait que « La socialisation, les rôles sexospécifiques, les perceptions concernant les cheminements de carrière appropriés pour les femmes, ainsi que les stéréotypes ou les préjugés inconscients à l'égard des postes de responsabilité sont autant d'obstacles auxquels se butent les femmes voulant être élues et qui peuvent influencer la manière dont on voit les femmes politiques et dont elles-mêmes se perçoivent ».

Cette perception, basée sur des **stéréotypes sexistes et discriminatoires**, outre de contribuer à la sous-représentation des femmes en politique, et plus encore des mères, **a aussi des effets directs sur la poursuite de leur engagement politique, leur bien-être et celui de la société.**

Cette perception sexiste contribue tout d'abord à ne pas faire évoluer les mentalités et à accepter l'idée que la politique ne soit pas pour les femmes, « que la place des femmes est à la maison ou dans un rôle de prestation de soins, et que la politique est une affaire d'hommes » (CCC, 2019, p. 30), que c'est « comme ça ».

**Cette vision perpétue l'idée que
l'engagement politique demande des sacrifices,
en particulier au regard de sa famille, et génère ainsi
un sentiment de culpabilité pour les mères élues,
soit celui de consacrer trop ou pas assez de temps à
leur famille, soit celui de ne pas être « à la hauteur »
de leur fonction électorale (Conseil des Montréalaises, 2017).**

Ce sentiment de culpabilité, généré notamment par une vision sexonormée de la place des femmes dans la sphère publique, est entretenue par l'idée que les femmes en politique, soit délaissent leurs enfants et négligent leurs besoins aux dépens de leur carrière (elles sont perçues alors comme de probables « mauvaises mères »), soit ne s'investissent pas suffisamment dans leurs tâches d'élues, car elles sont trop accaparées par leur « rôle maternel » (CCC, 2019). En 2018, Karen Sorensen, mairesse de Banff, partageait son ressenti en déclarant que : « d'avoir une mère qui fait de la politique est en quelque sorte plus néfaste que d'avoir un père dans le domaine (...) [alors que] le même effort est applaudi chez les hommes qui sont qualifiés d'excellents pères [lorsqu'ils] passent du temps auprès de leurs enfants » (CCC, 2019, p.30-31).

Les pressions sociales exercées sur les mères amènent ainsi fréquemment des élues à devoir démontrer leur fort engagement familial, « comme si on ne devait pas voir [ou] savoir qu'elles travaillent » (Conseil des Montréalaises, 2017, p.23) et à prendre à leur charge la coordination d'un réseau de soutien pour ses enfants (Emery et al., 2017), et dans le même temps, de manière un peu schizophrénique, à éviter d'exposer leurs difficultés dans la conciliation de leurs charges d'élues et familiales.

Pour les femmes engagées en politique (et plus encore pour les mères), cette perception sexiste les conduit aussi souvent à être **cantonnées dans des fonctions plus de gestion que de leader** dans la prise de décision avec l'argument qu'avec leurs responsabilités familiales elles ne puissent pas assumer ce rôle (Bardall et al., 2020 ; Blais et al., 2021 ; Wagner, 2022). Cette vision sexiste contribue également à une répartition genrée des dossiers, soit des dossiers jugés typiquement de compétences féminines, tels que ceux touchant la famille, les aînés et les personnes à mobilité réduite, et ceux de compétences plutôt masculines, touchant par exemple au développement économique, aux finances ou encore à la sécurité publique (Bherer et al., 2008). Cette vision des capacités des personnes élues selon leur genre et configurations familiales semble aussi faire en sorte que les élues mères doivent faire face parfois à des réactions hostiles de la part de leurs

collègues (Krook, 2020), se sentent plus surveillées (Lawless et Fox, 2010) et font face à une tolérance différente aux erreurs commises comparé à leurs collègues masculins (Conseil du Statut de la Femme, 2015, 2017).

Ces stéréotypes sexistes voulant que les femmes doivent prendre en charge les soins aux enfants et les tâches domestiques, et que la « politique est une affaire d'hommes » (CCC, 2019) se traduit aussi par un intérêt plus grand du public pour la vie privée et l'apparence physique des femmes, aux dépens de leurs engagements politiques (Conseil du statut de la femme, 2017). Les élues sont ainsi fréquemment jugées selon leur capacité à gérer leurs émotions, mais aussi au regard de leur âge et de leur apparence physique (Seierstad et Kirton, 2015; Conseil du Statut de la Femme, 2015, 2017; Conseil des Montréalaises, 2017).

Les discriminations basées sur le genre des personnes élues contribuent **également** à produire des actes de violences à l'encontre des femmes (Bardall et al., 2020; Krook et Sanin, 2020). Ces actes ont généralement pour but de déstabiliser les élues pour empêcher et/ou provoquer une action ou une omission dans l'accomplissement de leurs fonctions, droits ou devoirs. Ces actes peuvent prendre différentes formes, telles que l'intimidation, les persécutions, le harcèlement ou les menaces, et utiliser différents canaux (lettre, courriel, interpellation orale lors de rassemblements, réseaux sociaux, etc.) (Blais et al., 2021).

Ils peuvent causer un préjudice physique ou psychologique à l'encontre de l'élue mais aussi de sa famille, et conduire à restreindre l'exercice de sa fonction, et l'amener parfois à prendre des décisions contre ses principes.

Selon Krook et Sanin (2020), l'usage de la violence politique, qu'elle soit verbale ou physique, constitue une pratique courante et un obstacle majeur à la participation politique des femmes, dans le but non seulement de les décourager, de leur faire peur ou de les intimider, mais aussi de limiter le développement de leur carrière politique (Haraldsson et Wängnerud, 2019). Schneider et Carroll (2020) relèvent, par ailleurs, que le rapport des femmes à la sphère familiale les rend souvent plus vulnérables que les hommes dans leur exercice politique.

Quand on est une femme politique, on devient automatiquement une personnalité publique (...) [et on reçoit] des fois des menaces, des blâmes, des doléances de manière démesurée, ou de manière acharnée, du fait qu'on est aussi des élues accessibles par les réseaux sociaux (...) ça fait partie des enjeux et des embûches qu'on vit, de se faire suivre, de se faire harceler.

Affine Lwalalika, conseillère municipale (webinaire, 8 novembre 2022)

Au Québec, l'enquête menée par Élections Québec lors des élections de 2021 auprès de 3 222 électeurs de la province a permis aussi de montrer l'hésitation plus fréquente des femmes, comparativement aux hommes, à s'engager en politique en raison des risques d'intimidation ou de harcèlement, car plus « souvent que les hommes, les femmes perçoivent que le travail demandé ou le risque de subir du harcèlement ou de l'intimidation sont trop grands. Les hommes quant à eux, pointent du doigt plus souvent le manque de reconnaissance pour la fonction, la difficulté à remporter une élection contre les élus en place et le salaire peu élevé associé aux candidats et élus municipaux comme éléments ayant pu influencer leur décision de se présenter comme candidat » (BIP-Recherche, 2022, p.33).

Quand on interroge les électeurs qui ont voté ou se sont abstenus aux élections municipales, on sait que les femmes ont légèrement tendance à s'abstenir d'avantage que les hommes. Pourquoi c'est important ? On sait que si vous avez déjà pensé un jour à vous présenter aux élections municipales, la probabilité que vous votiez est plus grande si un jour ça vous a déjà traversé l'esprit. (...) . Plus on va être en mesure de considérer qu'il n'y a pas tant d'entraves que ça au fait de se lancer en politique, qu'on ait ou non des enfants, plus on va également accroître la participation électorale qui est souvent considérée comme problématique dans certaines municipalités.

Sandra Breux, professeure, INRS (webinaire, 8 novembre 2022)

Des défis de santé

Les élues au palier provincial ne sont pas éligibles à un congé de maternité et parental (cf. Les mesures de soutien aux mères élues). Cette absence les empêche de prendre un véritable temps d'arrêt à la naissance ou à l'adoption de leurs enfants. Au-delà de la fatigue liée à leurs conditions de nouveau parent, cette situation leur génère aussi fréquemment un sentiment de culpabilité, à l'égard de leur nouveau-né, mais aussi à celui de leur engagement politique (notamment parce qu'elles continuent à percevoir leurs indemnités d'élues).

Cette situation, et d'autres, associées à la conciliation famille et engagement politique fait qu'il est souvent difficile pour les personnes élues de trouver un équilibre entre leurs différentes responsabilités (Panneton et al., 2020). La sphère politique semble, en effet, toujours déborder sur la sphère familiale leur générant de la pression, mais aussi générant de la pression chez les autres membres de leur famille (Koop et al., 2013 ; Emery et al., 2017).

Je ne veux pas négliger ma famille, mais je vais aussi faire mon travail à 100 %, ce qui m'arrive souvent c'est de négliger mon sommeil, parce que je ne veux pas me retrouver un dimanche au souper à lire mes documents. Alors, ce que je fais, c'est de les lire quand tout le monde est couché. Alors ça affecte mon sommeil, et ça, c'est le défi que j'ai actuellement, sur lequel je travaille.

Affine Lwalalika, conseillère municipale
(webinaire, 8 novembre 2022)



Le sentiment des femmes en particulier à être constamment évaluées dans leurs aptitudes d'élue, notamment au retour d'un congé de maternité ou parental (rémunéré ou non selon le palier politique) conduit ainsi certaines élues à se surmener ou à avoir parfois des difficultés à déléguer (Conseil des Montréalaises, 2017).

Le Conseil du Statut de la Femme (2015, p.51) soulignait ainsi que: « **les femmes continuent d'hésiter à demander des mesures d'articulation travail-famille**, car elles craignent les effets négatifs sur leur carrière et sur la perception de leur engagement professionnel». Elles évitent ainsi souvent à déléguer des tâches et responsabilités ou à demander de l'aide pour éviter tout commentaire condescendant.

Les élues ont aussi tendance à se surmener ou se surpréparer pour prouver leurs capacités et faire face aux critiques, comme l'observait encore le Conseil du Statut de la Femme (2015, p.59): « Plusieurs des politiciennes (...) parlent donc de la « fabrication de leur carapace » pour se protéger des critiques, de leur capacité d'adaptation, de leur « surpréparation », de leur organisation ou de la dépersonnalisation de la critique. » Cette fabrication d'une « carapace » est souvent très énergivore, autant physiquement que psychologiquement.

Enfin, certaines femmes ne souhaitent pas solliciter du soutien de leurs collègues, notamment masculins, pour contrer, comme le mentionnaient en contexte portugais Santos et *al.* (2016, p.83), leur assignation à un groupe d'appartenance de dominées en profilant une sorte de *superwoman* capable de tout gérer à la fois.

Ce faisant, elles prennent un risque de surmenage physique et psychologique, et aussi, parfois, à se confronter à des problèmes familiaux et conjugaux.

Ces difficultés peuvent ainsi conduire à des séparations conjugales, avec leur lot de souffrances et de nouvelles difficultés, notamment dans la gestion d'une coparentalité et parfois aussi associés à des problèmes économiques.

RECOMMANDATIONS²⁶

Pour offrir une meilleure qualité de vie aux mères élues et à leur famille en s'appuyant notamment sur des recommandations émises par le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Conseil des Montréalaises (CdM), il est important que :

Le gouvernement du Québec



IMPLANTE un cours obligatoire en éducation à l'égalité et à la sexualité qui aborderait aussi la socialisation politique égalitaire des filles et des garçons dans les écoles québécoises du début du primaire jusqu'à la fin du secondaire (CSF, 2016).



METTE en place des campagnes de sensibilisation à la réalité des femmes en politique pour lutter contre les stéréotypes de genre qui cantonnent les femmes et les hommes dans des rôles prédéterminés.



MODIFIE la Loi électorale du Québec pour y inscrire le concept de « zone paritaire » comme fondement démocratique et électoral. Les partis politiques auraient l'obligation de recruter à proportion égalitaire, sans quoi des pénalités financières importantes leur seraient imposées. (CSF, 2017).

INSTAURE un congé parental pour toutes les élues au palier provincial d'au moins 14 semaines suivant l'arrivée d'un enfant, comme recommandé par les normes internationales du travail (CSF, 2015).



RÉSERVE un budget pour assurer les remplacements durant les congés parentaux et d'autres congés pour des raisons familiales, considérant que les conflits famille-travail ne surviennent pas uniquement au début de la vie d'un enfant.

NOTE l'Assemblée nationale d'une politique d'articulation famille-travail politique (CSF, 2017).

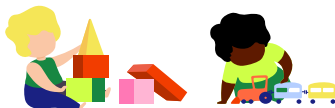
26. Il est à noter que les recommandations n'engagent en rien le Réseau pour un Québec Famille et ses membres. Elles sont issues de diverses instances et constats de la revue de la littérature

Les municipalités



S'INSPIRENT des pratiques gagnantes et des stratégies informelles déjà en place pour apporter des changements systémiques, par exemple :

le vote à distance, le réaménagement de l'horaire des débats, l'instauration d'horaire prévisible, l'accès à des services de garde, à des salles d'allaitement et à des salles familiales, etc. (CSF, 2015; CdM, 2017).



ENTREPRENNENT une réflexion sur le niveau des indemnités à octroyer aux élu.es, pour permettre aux parents de mieux concilier une vie de famille et un engagement politique.



Outils de sensibilisation



Fiche-résumé

<https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/meres-elues.pdf>



Balado

<https://share.transistor.fm/s/dec7c9a7>



Capsule vidéo

<https://youtu.be/kNyRi3l--fc>



Bande dessinée

Format 2 pages :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/bd_meres-elues.pdf

Format affiche :

https://s1.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/affiche_meres-elues.pdf

LES MÈRES ÉLUES

DÉFINITION

Les mères élues rencontrent des défis à la conciliation famille-mandat politique et travail rémunéré différents selon le palier électif et les droits associés. Au palier fédéral (Chambre des Communes) et provincial (Assemblée nationale du Québec), les députées exercent le rôle de législateur, de contrôleur de l'action gouvernementale et d'intermédiaire entre les citoyens et l'Administration publique. Au fédéral, les élues bénéficient d'un droit à un congé de fin de grossesse et parental, tandis qu'au provincial, elles ne sont pas admissibles au RQAP. Au municipal, les mairesses président les assemblées du conseil, surveillent l'application des règlements et du fonctionnement des services. Elles travaillent avec les personnes élues conseillères municipales présentes aux conseils et en charge parfois de dossiers spécifiques. Les élues sont admissibles au RQAP.

PORTRAIT STATISTIQUE

Présence des femmes sur la scène politique

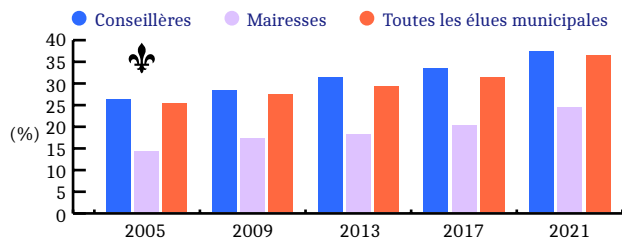
fédérale et provinciale, Québec et Canada, 2005-2022 (%)¹

La présence des élues est plus élevée au Québec que dans les autres provinces.

	2005		2010		2015		2020		2022		Hors QC
	QC	Autres	QC	Autres	QC	Autres	QC	Autres	QC	Autres	
DÉPUTÉES											
Fédérales et provinciales	29	20	29	22	26	25	39	31	41	32	31
Fédérales	27	21	28	22	24	26	33	29	36	31	29
Provinciales	30	18	30	21	27	25	44	33	46	34	33

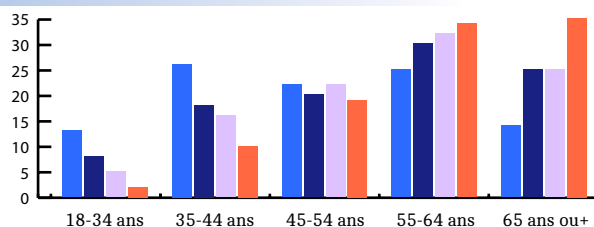
Malgré la hausse depuis les vingt dernières années de la présence des femmes en politique, les élues sont sous-représentées à tous les paliers politiques.

Proportion des élues municipales par type de poste, élections générales de 2005 à 2021, QC²



Même si les proportions des élues municipales s'élèvent régulièrement depuis 2005, elles sont toujours inférieures à celles des hommes.

Répartition des élu.es par type de poste selon l'âge et le sexe, élection municipale, Québec, 2021²



Les jeunes élues municipales sont en plus grand nombre que les élus.

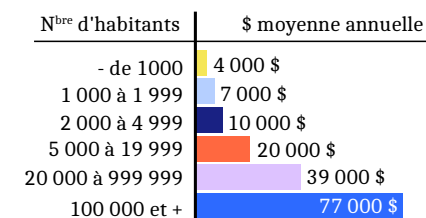
Perception du travail d'élu.e au palier municipal³

En 2021, un sondage mandaté par Élections Québec auprès d'électeurs municipaux, relevait que les femmes ont le sentiment, plus souvent que les hommes, que le travail d'élues municipales demande beaucoup d'investissement (73% vs 67% pour les hommes) et que le risque de subir du harcèlement ou de l'intimidation est très élevé (67% vs 63%) (BIP, recherche, 2022).

Rémunération des élu.es³

La rémunération des élues constitue une dimension importante de la conciliation famille-travail, parce qu'elle contribue à permettre l'exercice d'un mandat électoral dans de bonnes conditions de vie, et permettre une diversité de profils de personnes élues (niveau d'éducation, formation, origine sociale, configurations conjugales et familiales, etc.). Les personnes élues reçoivent une indemnité annuelle de base de 185 800 \$ au palier fédéral et de 101 561 \$ au palier provincial (2022).

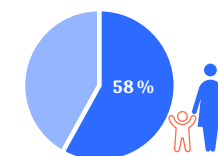
Au palier municipal, le niveau de l'indemnité est lié à la taille de la municipalité. La plupart des municipalités comptabilisent au Québec moins de 5000 habitants. Une personne élue ne peut guère espérer avoir une rémunération de plus de 11 000 \$ annuel, autrement dit pouvoir vivre uniquement sur le revenu d'un mandat politique.



Peu d'informations sont disponibles sur les caractéristiques familiales des élu.es

Un portrait socioéconomique⁴ auprès de 24 femmes députées du Québec ayant siégé à la Chambre des communes a montré qu'une majorité de ces élues (14/24) étaient mères lors de leur première élection.

À la première élection des élues



Sources : 1. Institut de la statistique du Québec (2022). 2. MAHM (2021) 3. BIP-Recherche. (2022). 4. Parlement du Canada (s.d.), Assemblée nationale du Québec (s.d.), Breux (2022), Mévellec et al. (2022). Groupe Femmes, Politique et Démocratie. (2018).

ORGANISATION FAMILIALE et fonction d'élue



Les responsabilités familiales apparaissent fréquemment comme l'un des principaux freins à l'engagement des femmes en politique, tout comme le manque de confiance en soi et la stigmatisation des femmes élues. Les femmes qui s'engagent en politique, et notamment les mères, tentent à partir de différentes stratégies de dépasser ces obstacles

Attendre que les enfants soient autonomes

Certaines mères décident d'attendre que leurs enfants aient, selon elles (et la société ?), un âge considéré comme suffisamment autonome pour briguer un mandat électoral.

Solliciter du soutien des proches

Des femmes sollicitent l'aide de leur partenaire ou de leurs proches pour les soutenir dans leurs charges familiales. Un bon réseau est souvent déterminant pour arriver à concilier un engagement politique et la famille.

Recourir à des services externes payants

Dans les ménages où le niveau de revenu est relativement élevé, des femmes utilisent parfois leurs indemnités pour recourir à des services externes pour les soutenir dans les tâches familiales et ménagères.

Démissionner

Certaines élues décident de se retirer de la politique en raison du manque de soutien dans la conciliation famille-mandat politique. Des femmes quittent la politique, car elles ne peuvent bénéficier de congés parentaux, parce qu'elles n'arrivent pas à concilier leurs responsabilités familiales, un emploi rémunéré et un mandat politique (triple articulation famille, travail et travail d'élue), ou pour ne plus faire subir à leur entourage familial la forte pression qu'elles vivent en tant qu'élue.

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec

INRS

Institut national
de la recherche
scientifique

Réseau
pour un
Québec
Famille

LES DÉFIS des mères élues

Des défis PROFESSIONNELS

Découlant de la figure de l'homme politique dégagé de toutes contraintes familiales, les élues, en particulier mères, doivent conjuguer avec différentes contraintes qui affectent leur conciliation famille-travail. Parmi ces contraintes, relevons notamment, des rencontres organisées après les heures de travail conventionnelles, de longues heures de réunions, des réunions non planifiées, des déplacements sur de longues distances ou encore des rencontres la fin de semaine ou le soir. A cela, s'ajoute aussi, les moments de réseautage et de socialisation avec les pairs, qui sont des rencontres informelles importantes pour toute élue ou candidate à un mandat électoral.

Des défis ÉCONOMIQUES

Les défis économiques des élues sont principalement liés à leur rémunération. Si aux paliers fédéral et provincial, les indemnités annuelles de base qui leur sont allouées leur permettent généralement de se consacrer à temps complet à leur mandat politique, au palier municipal, la plupart des élues ne peuvent vivre uniquement de leurs indemnités. Pour assurer un mandat politique et assumer financièrement les besoins de leur famille, certaines élues cumulent plusieurs sièges dans différentes instances municipales ou prennent des mandats à temps partiel pour pouvoir exercer une activité professionnelle rémunérée. Ce dernier arrangement peut conduire aussi certaines élues à s'appauvrir, en n'exerçant qu'un emploi à mi-temps, souvent aux horaires flexibles et faiblement rémunéré.



Des défis de SANTÉ



Les élues au palier provincial ne sont pas éligibles à un congé de maternité. Cette non éligibilité ne leur permet pas de s'arrêter de travailler à la naissance de leur enfant. Au-delà de la fatigue liée à leurs conditions de nouveau parent, cette situation leur génère un sentiment de culpabilité à l'égard de leur nouveau-né et de leur mandat politique. Le sentiment d'être constamment évaluées dans leurs aptitudes d'élue, notamment au retour d'un congé de maternité, conduit aussi certaines d'entre-elles à se surmener. Certaines élues, pour éviter les stigmates et démontrer leur capacité de leadeuse, évitent également de solliciter le soutien de leurs collègues, en particulier masculins. Ce faisant, elles prennent un risque de surmenage physique et psychologique, qui peut, parfois, se répercuter sur la qualité et la satisfaction de leurs relations conjugales, familiales et sociales.

Des défis de GENRE

Les stéréotypes sexistes auxquels se butent les femmes en politique perpétuent l'idée que l'engagement politique demande des sacrifices, en particulier au regard de sa famille. Cette perception génère souvent un sentiment de culpabilité pour les mères élues, celui de consacrer trop ou pas assez de temps à leur famille, et de ne pas être «à la hauteur» de leur fonction électorale. Cette vision contribue également à cantonner les élues dans des fonctions plus de gestion que de leader dans la prise de décision et à une répartition genrée des dossiers. Les discriminations basées sur le genre des personnes élues contribuent aussi à produire plus souvent des actes de violences (intimidation, harcèlement, etc.) à l'encontre des femmes.

Pour les références bibliographiques, voir Charton, L. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890>.

BALADO

Ce balado a été réalisé à la suite d'un webinaire qui s'est déroulé **le 8 novembre 2022**.

La présence des femmes en politique est un marqueur important de l'évolution de l'égalité. Un certain nombre d'obstacles empêchent toutefois encore des femmes d'accéder à la scène politique, en particulier des facteurs liés à la répartition des responsabilités familiales et aux stéréotypes de genre.

- Comment des **mères élues** imaginaient-elles concilier une vie de **famille et leur engagement politique**?
- Quels **défis** ont-elles rencontré?
- Mais aussi, quelles **mesures conviendrait-il de mettre en place pour aider** les femmes et **mères élues** dans la conciliation famille-travail-engagement politique?

Pour écouter le balado ▼

BALADO



RÉCITS DE FEMMES • EPISODE 2

Épisode 2. Mères élues : quels enjeux à la conciliation famille, travail, engage...

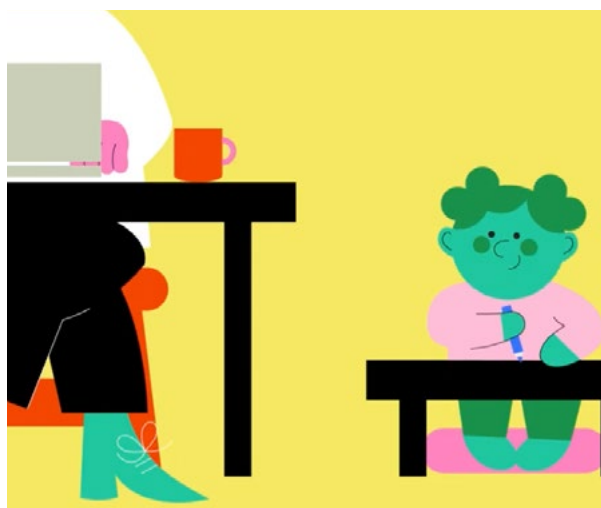
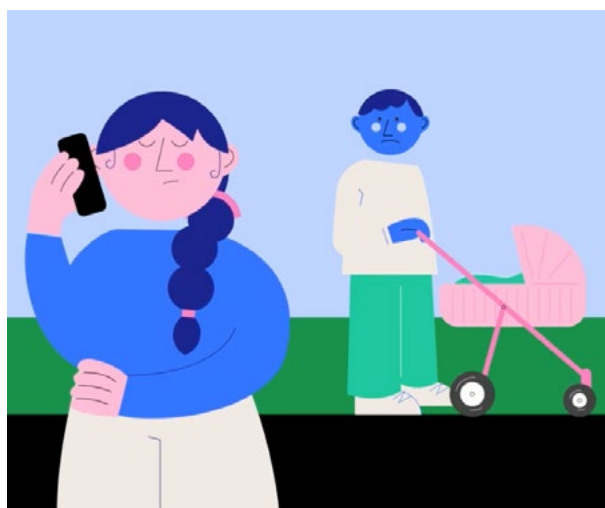
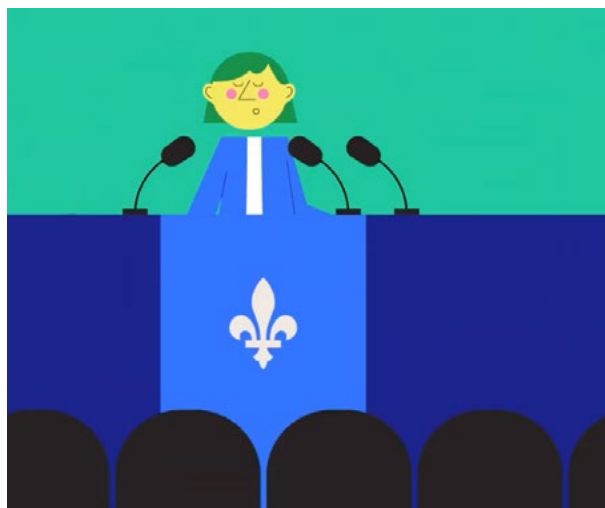


00 : 00 | 01:27:57

<https://share.transistor.fm/s/dec7c9a7>

CAPSULE ANIMÉE

Cette capsule animée illustre les réalités et les défis des **mères élues** et propose des recommandations pour aider ces mères et leur famille à UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.



Pour voir la capsule animée ▼

CAPSULE VIDÉO

<https://youtu.be/kNyRi3I--fc>



Les défis des mères élues

Encore aujourd'hui, les femmes sont moins présentes que les hommes sur la scène politique (2021).

36% au fédéral
46% au provincial
24% au municipal

La présence des femmes sur la scène politique est un marqueur important de l'évolution de l'égalité. Cette présence permet aussi d'influencer les sujets discutés et les décisions prises au Canada, au Québec et dans les municipalités.

À l'agenda aujourd'hui:
 La piste cyclable autour de la rivière
 Augmentation des prix des vignettes de stationnement
 Plaintes de bruit sur la rue des Fauves

Des obstacles empêchent encore des femmes d'accéder à la scène politique, notamment des facteurs sociaux liés à la socialisation stéréotypée des sexes et à la répartition des responsabilités familiales.

J'ai décidé de me lancer en politique!
 Mais?! Comment vas-tu faire pour t'occuper des enfants?
 As-tu vraiment le temps pour ça?!

Je suis capable de m'occuper de notre famille, moi aussi!
 Je serai là pour la soutenir.

La rémunération des mandats politiques varie selon le palier politique. Dans les municipalités de petites tailles, les élus doivent souvent travailler pour subvenir aux besoins de leur famille.

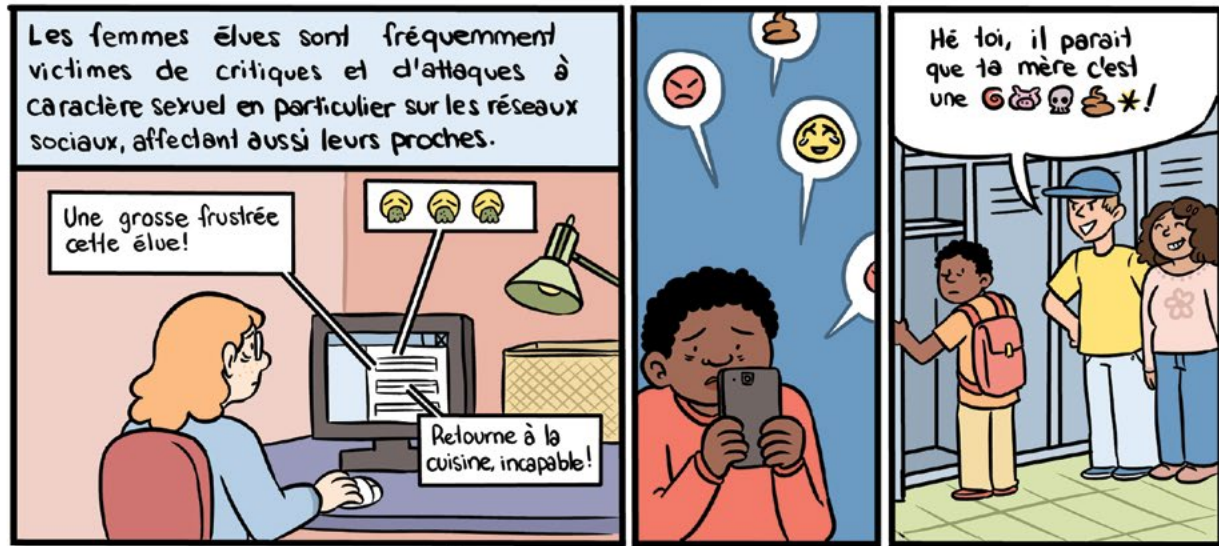
travail
famille
engagement politique

Les femmes qui ont des responsabilités familiales sont parfois perçues comme moins impliquées et performantes au travail.

Désolée de vous interrompre mais je dois vraiment aller chercher ma fille à la garderie!

Mais on a pas encore couvert tous les points du jour!

On était supposé finir il y a 45 min, et je ne peux pas rester, la garderie ferme dans 10 minutes.



Les défis liés à la conciliation famille-travail et engagement politique diffèrent selon le palier électif et les droits associés.



Les élèves au palier fédéral bénéficient d'un droit à un congé de fin de grossesse et parental. Au provincial, les élèves n'ont pas droit à un congé de maternité ou parental payé. Elles ne sont pas, contrairement aux élèves municipales, admissibles au Régime québécois d'assurance parentale.



Pour aider les femmes à être plus présentes en politique tout en leur permettant de s'épanouir dans leur vie de famille, il faut **encourager les filles** dès le jeune âge à devenir des **meneuses** et à lutter contre les **stéréotypes**, à repenser le niveau des **indemnités financières** dans les petites municipalités, à permettre à toutes les élues de **prendre un congé parental** et de déléguer leurs tâches durant leur absence, à **développer des espaces** dans les milieux de travail pour accueillir au besoin les enfants des élues, à offrir la possibilité **d'assister à des réunions par visioconférence**, et à respecter les **horaires des familles!**



Partage équitable des responsabilités familiales : sensibiliser et outiller les parents et les futurs parents, les pouvoirs publics et les employeurs
 Gouvernement du Québec - Secrétariat à la condition féminine - Programme des initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (projets 2019-2020)
 Responsable scientifique : Laurence Charton, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique - <http://espace.inrs.ca/id/eprint/11890/>
 Partenaire : Réseau pour un Québec Famille



Conclusion

Cette recherche, réalisée dans le contexte canadien et québécois, visait en s'appuyant sur des données statistiques, une revue de la littérature et des échanges réalisés dans le cadre de trois webinaires réunissant des mères, des responsables d'organismes communautaires de soutien aux femmes et aux familles, des chercheuses et le public présent, six objectifs principaux :

1. Décrire les réalités professionnelle et familiale de mères aux différents profils professionnels (au foyer, salariées aux horaires atypiques, travailleuses autonomes, étudiantes, professeures d'université et élues politiques),

2. Préciser les mesures de protection sociale dont les (futurs) mères et parents pourraient bénéficier pour les soutenir dans leurs charges familiales,

3. Cerner les défis auxquels elles sont confrontées dans la conciliation famille travail études,

4. Examiner les stratégies qu'elles ont mises en place pour concilier leurs responsabilités familiales et des études ou un emploi,

5. Avancer des recommandations pour permettre un partage équitable des responsabilités familiales,

6. Produire des outils de diffusion dans le but de sensibiliser les (futurs) parents, les pouvoirs publics et les employeurs aux défis des mères dans la conciliation de leurs engagements familiaux, professionnels et associés à des études.

Les quatre premiers objectifs visés ont permis d'observer des enjeux spécifiques dans la conciliation famille travail études selon la situation professionnelle des mères, mais aussi des enjeux similaires pour toutes les mères, quel que soit leur statut et profil professionnel.

Au plan des spécificités, nous pouvons relever tout d'abord l'invisibilité de la charge de travail des mères au foyer et la méconnaissance de leurs réalités et aspirations familiales et professionnelles. Pour les mères salariées aux horaires atypiques, nous pouvons notamment souligner leur fréquente précarité financière, et pour les mères travailleuses autonomes, leurs difficultés à faire reconnaître leur identité professionnelle. Les mères étudiantes semblent pour leur part souvent contraintes de devoir «choisir» leur parcours universitaire, et finalement leur orientation professionnelle, en fonction de programmes et de cours leur permettant d'allier plus facilement leurs charges familiales, leurs études et souvent un emploi rémunéré. Les mères professeuses d'université, qui évoluent dans un environnement culturel professionnel androcentré axé sur le culte de la performance, ressentent souvent leurs charges familiales comme incompatibles avec les exigences de productivité attendues. Enfin, les mères élues en politique, au-delà des enjeux spécifiques liés à leur palier politique (économique, accès à des congés parentaux, etc.), sont fréquemment harcelées et victimes de violence (en particulier sur les réseaux sociaux), pouvant aussi affecter leurs enfants et leurs proches.

Au plan des convergences, nous pouvons tout d'abord souligner une méconnaissance, avant d'avoir des enfants, d'un certain nombre de défis auxquels les mères seront confrontées, et notamment leur assignation prioritaire au champ familial dont elles «prennent conscience» parfois lorsqu'elles se heurtent à des difficultés pour concilier leurs charges familiales et professionnelles, et lorsqu'elles assurent la plus grande part des charges familiales, incluant la charge mentale qui en découle. Cette assignation est également (ré)activée par les femmes elles-mêmes, qui, et ceci malgré l'importance accordée à la paternité au cours des dernières années, se perçoivent souvent en devenant mères, tout comme leur entourage (familial, professionnel et institutionnel), comme les premières responsables de la sécurité et du bon développement de leurs enfants et du bien-être de leur famille. Tout converge ainsi, au moment où elles deviennent mères, vers une forme d'évidence à l'effet qu'elles doivent organiser prioritairement leur vie professionnelle en fonction des besoins de leurs enfants et de leur famille en se retirant du marché de l'emploi pour un temps plus ou moins long (dans le cadre d'un congé parental ou pour combler l'absence de place en service de garde), en adaptant leurs horaires de travail (temps partiel, travail autonome, etc.) ou en limitant leurs engagements professionnels.

Ces représentations et ces attentes sociales à l'égard des femmes, (ré)activées particulièrement au moment de la transition à la parentalité, contribuent au maintien d'une organisation familiale s'approchant d'un modèle «traditionnel» et qui se structure sur une différenciation sexuelle des rôles au sein des couples, les femmes se chargeant prioritairement des responsabilités familiales et domestiques, et les hommes subvenant aux besoins financiers de la famille.

Elles renforcent aussi les inégalités entre les femmes et les hommes dans la société, notamment en avalisant une implication moins grande des femmes dans la sphère professionnelle et publique. Cette implication professionnelle a priori moindre des femmes expliquerait aussi, selon certains auteurs (Grimshaw et Rubery, 2015; Belingheri et al., 2021), les écarts persistants des niveaux de salaire entre les femmes et les hommes. Ainsi, en raison, entre autres, d'un salaire souvent inférieur à celui de leur partenaire, non seulement les femmes se retirent plus souvent quand elles deviennent mères du marché de l'emploi ou adaptent leurs horaires ou engagements professionnels aux besoins de leur famille, mais elles contribuent aussi plus largement aux tâches domestiques et au travail invisible, en limitant dans le même temps leur progression de carrière et leur niveau de revenu qui, plus tard, se répercute aussi sur le niveau de la rente de leur retraite.

Enfin, si la transition à la parentalité est une transition majeure dans la conciliation famille travail études, les effets associés à cette transition se poursuivent bien au-delà de la petite enfance, même s'ils sont peu reconnus par les pouvoirs publics, les employeurs et l'entourage, et restent aussi fréquemment à la charge des mères, en particulier quand les enfants nécessitent des soins spécifiques dans leur accompagnement en raison, par exemple, d'un handicap, de problèmes de santé ou de difficultés scolaires. Finalement, la prise en charge plus fréquente par les femmes des responsabilités familiales, et plus largement du travail de soin (enfants, proches, environnement de travail), affecte aussi leur santé physique et mentale. Les mères réduisent, par exemple, fréquemment leur temps de sommeil ou limitent les activités sociales contribuant à leur bien-être afin de réussir à concilier leurs différentes responsabilités.

La conciliation famille travail études met ainsi en évidence non seulement les inégalités de genre dans la répartition des responsabilités familiales et l'engagement professionnel des parents, mais aussi la manière dont ces inégalités sont confortées par les rôles socialement assignés aux femmes et aux mères.

Le travail invisible, gracieusement réalisé par les mères, est aussi un enjeu social majeur lié à la conciliation, car il permet de pallier le manque de ressources dans les services de garde à la petite enfance, dans les écoles (orthopédagogues, etc.) et dans les services de santé.

Les recommandations et les différents outils de transfert des connaissances présentés dans chacun des six chapitres de ce rapport cherchent ainsi, en définitive, à sensibiliser et outiller les (futurs) parents, les pouvoirs publics et les employeurs aux enjeux systémiques de la conciliation famille travail études.

Les recommandations proposées portent notamment sur :

- **une meilleure reconnaissance du travail invisible,**
- **la révision des critères** d'obtention du Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP),
- **la modification** du RQAP en Régime québécois d'assurance familiale (RQAF) et des crédits d'impôts non remboursables en crédits d'impôts remboursables pour les mères aidantes.

Elles soulignent aussi **la nécessité de :**

- **renforcer le système public de services de garde**, avec des horaires élargis et pouvant accueillir un plus grand nombre d'enfants, notamment à besoin de soutien particulier,
- **et de soutenir la mise en place de mesures formelles** dans les entreprises et les institutions pour que les défis familiaux (économiques, gestion de temps, etc.) soient au cœur des organisations de travail et de formation.

Ces **recommandations** portent également sur :

- le **renforcement de mesures luttant contre les préjugés et les stéréotypes de genre**, pour éliminer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, la disqualification et le harcèlement des femmes dans l'espace public, ainsi que l'iniquité dans le partage des responsabilités familiales.

Les outils de sensibilisation cherchent, pour leur part, en diffusant plus largement les résultats de ce travail, à dénoncer les obstacles structurels et systémiques à la conciliation famille travail études et à proposer des pistes pour mieux accompagner les défis familiaux et professionnels.

Les recommandations et les outils de sensibilisation visent enfin conjointement à **rappeler la nécessité de déconstruire et abolir les mentalités patriarcales** toujours en œuvre dans le travail productif et reproductif, notamment **en plaçant l'égalité entre les femmes et les hommes au centre des enjeux de la conciliation famille travail études et la famille au cœur des stratégies économiques** pour bâtir une société meilleure pour l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

ANNEXES

L'ALLOCATION FAMILLE

L'Allocation famille est versée à toutes les familles qui ont un enfant de moins de 18 ans à leur charge.

Pour être admissible à l'Allocation famille, **les conditions suivantes doivent être remplies :**

- Être responsable des soins et de l'éducation d'un enfant de moins de 18 ans.
- Cet enfant doit résider avec le parent ou il est placé par un centre jeunesse et le parent paie la contribution exigée par ce centre.
- Résider au Québec (selon la Loi sur les impôts).
- Avoir ou son ou sa conjoint.e l'un des statuts suivants :
 - citoyen canadien
 - résident permanent
 - résident temporaire qui habite au Canada depuis les 18 derniers mois
 - personne protégée.

Dans le cas d'une **naissance au Québec**, le parent **n'a pas à faire de demande** pour recevoir l'Allocation famille. En déclarant son nouveau-né au Directeur de l'état civil, il l'inscrit automatiquement.

Dans certaines autres situations, la personne doit faire une demande pour obtenir l'Allocation famille, si:

- elle adopte un enfant
- elle est immigrante ou devient résidente du Québec
- son enfant est arrivé ou est de retour au Québec
- elle réside au Québec, mais son enfant est né ailleurs qu'au Québec
- elle obtient la garde d'un enfant
- elle obtient la garde partagée d'un enfant
- elle conserve la garde d'un enfant à la suite de la rupture de son union et elle ne reçoit pas déjà l'Allocation famille à son nom.

Des documents suivants de preuve sont exigés :

- une preuve de naissance si l'enfant est né à l'extérieur du Québec ou s'il a été adopté.
- une preuve de la présence de l'enfant au Québec si l'enfant est né à l'extérieur du Québec et que l'un de ses parents est citoyen canadien, ou que l'un d'eux est résident permanent et est de retour au Québec, ou encore si l'enfant est arrivé seul au Québec, sans ses parents.
- Une preuve de résidence si l'arrivé au Québec a eu lieu au cours des 24 derniers mois.
- une ou des preuves du statut d'immigrant au Canada ou de celui du ou de la conjoint.e du parent, si le parent ou conjointe ou conjoint n'a pas la citoyenneté canadienne.

L'Allocation famille est versée à **une seule personne par famille.**

Le montant de l'Allocation famille varie d'une famille à l'autre. Il est calculé chaque année en tenant compte :

- du nombre d'enfants à charge de moins de 18 ans résidant avec le bénéficiaire
- du nombre d'enfants en garde partagée
- du revenu familial, c'est-à-dire la somme des revenus des 2 conjoints, s'il y a lieu
- de la situation conjugale (avec ou sans conjoint).

Chaque année, le montant du paiement est indexé en janvier et recalculé en juillet.

Comme le calcul de l'Allocation famille tient compte du revenu familial déclaré à Revenu Québec, il est obligatoire de produire une déclaration de revenus chaque année, et ce, même si l'un des conjoints ou les 2 n'ont aucun revenu à déclarer.

D'autres aides financières peuvent être données aux familles :

Le supplément pour l'achat de fournitures scolaires :

Ce supplément a pour but d'aider les familles pour l'achat de fournitures scolaires. **Les familles admissibles** à l'Allocation famille, **reçoivent automatiquement le supplément.**

Cette aide financière annuelle (115\$ par enfant en 2023-2024) s'adresse aux bénéficiaires de l'Allocation famille qui ont un enfant âgé de 4 à 16 ans au 30 septembre et qui en ont la charge le mois où est versé le supplément.

Le supplément pour l'achat de fournitures scolaires n'est pas imposable. Il est indexé chaque année.

Retraite Québec offre par ailleurs deux programmes d'aide financière pour enfants handicapés :

Le Supplément pour enfant handicapé (SEH)

Il s'agit d'une aide financière de base destinée aux parents qui doivent prendre soin d'un enfant handicapé.

Pour être admissible au SEH, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Avoir à charge un **enfant de moins de 18 ans** ayant une **déficiences ou un trouble des fonctions mentales** qui le **limite de façon importante** dans la réalisation de ses habitudes de vie pendant une période prévisible d'au moins un an.
- Percevoir l'Allocation famille pour cet enfant.

Le versement mensuel est en 2023, de 218 \$ pour un montant annuel de 2 616 \$.

Le Supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels (SEHNSE)

Il s'agit d'une aide financière destinée aux parents qui doivent assumer des responsabilités hors du commun en matière de soins particuliers ou assurer une présence constante auprès d'un enfant.

Pour être admissible au SEHNSE, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Avoir à charge un **enfant de moins de 18 ans** qui présente des **incapacités très importantes et multiples** l'empêchant de réaliser ses habitudes de vie, ou dont l'état de santé nécessite des **soins médicaux complexes à domicile**. La durée prévisible des incapacités ou des soins doit être d'au moins un an.
- Recevoir l'Allocation famille pour cet enfant.
- Recevoir le supplément pour enfant handicapé pour cet enfant.

Selon les besoins de l'enfant, il existe deux paliers :

Palier 1

Versement mensuel, en 2023, de 1 102 \$, pour un montant annuel de 13 224 \$

Palier 2

Versement mensuel, en 2023, de 733 \$, pour un montant annuel de 8 796 \$

Le montant du supplément pour enfant handicapé **s'additionne** au montant du supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels.

ANNONCES POUR LES WEBINAIRES



Centre interdisciplinaire de recherche
sur la citoyenneté et les minorités

Webinaires

Le CIRCEM vous invite à participer à Partage équitable des responsabilités familiales, une série de trois webinaires portant sur la conciliation famille-travail-études. Cette série est produite en collaboration avec Laurence Charton professeure à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et Le Réseau pour un Québec Famille dans le cadre d'un projet financé par le Secrétariat à la condition féminine du Québec.

Ces webinaires donnent la parole à des mères aux différents profils professionnels, à des chercheuses et des partenaires du milieu communautaire pour discuter des défis et des stratégies à la conciliation famille, travail et études.

L'inscription est obligatoire.

Webinaire sur la
conciliation
travail famille

Premier de trois webinaires
28 septembre 2022
12h15 à 13h45

Partage équitable des responsabilités familiales :

Les défis des mères au foyer, travailleuses
autonomes et aux horaires atypiques

Avec les témoignages de
Marylin Dion, Marie-Josée Lacroix et Karina Peláez

Et la participation de
Laurence Charton
Professeure à l'INRS

Hélène Cornellier
Association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas)

Sophie Mathieu
Sociologue, Institut Vanier de la famille

Corinne Vachon-Croteau
Réseau pour un Québec Famille

Inscription obligatoire
sur Zoom

Webinaire sur la
conciliation
travail famille

Deuxième de trois webinaires
06 octobre 2022
12h15 à 13h45

Partage équitable des responsabilités familiales :

Les défis pour les mères étudiantes et
professeures d'université

Avec les témoignages de

Béatrice Lefebvre et Naima Hamrouni

Et la participation de

Laurence Charton

Professeure à l'INRS

Stéphanie Gaudet

Professeure titulaire, Université d'Ottawa

Léa Maude Gobeille-Paré

Conseillère en équité, diversité et inclusion, INRS

Karen Bouchard

Association des parents-étudiants de l'Université Laval

Corinne Vachon-Croteau

Réseau pour un Québec Famille

Inscription obligatoire
sur Zoom



Webinaire sur la
conciliation
travail famille

Troisième de trois webinaires
08 novembre 2022
12h15 à 13h45

Partage équitable des responsabilités familiales :

Les défis des mères élues

Avec les témoignages de mères élues

Et la participation de

Sandra Breux

Professeure à l'INRS

Laurence Charton

Professeure à l'INRS

Esther Lapointe

Groupe Femmes, Politiques et Démocratie (GFPD)

Anne Mévellec

Professeure, Université d'Ottawa

Corinne Vachon-Croteau

Réseau pour un Québec Famille

Inscription obligatoire
sur Zoom



Références

- Abada, T., Hou H. et Lu, Y. (2012). Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons? Études analytiques, Documents de recherche, Statistique Canada : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2012342-fra.pdf>
- Acker, S., Webber M. et Smyth, E. (2012). Tenure troubles and equity matters in Canadian academe. *British Journal of Sociology of Education*, 33(5), 743-761.
- ACPPU (Association canadienne des professeures et professeurs d'université) (2022). *Santé globale des professeur-e-s universitaires: un constat alarmant*. <https://fqppu.org/sante-globale-des-professeur-e-s-universitaires-un-constat-alarmant/>
- ACPPU (Association canadienne des professeures et professeurs d'université) (2021). *Les répercussions psychologiques pour le personnel*. <https://www.caut.ca/fr/bulletin/2021/12/les-repercussions-psychologiques-pour-le-personnel>
- ACPPU (Association canadienne des professeures et professeurs d'université) (2018). *Éducation postsecondaire: qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?* 14p. https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf
- ACPPU (Association canadienne des professeures et professeurs d'université) (2008). *Accès inégal à la permanence, Équité en matière d'emploi*, no4, 6p. <https://www.caut.ca/docs/equity-review/acc-egrave-s-in-eacute-gal-agrave-la-permanence-mdash-femmes-nomm-eacute-es-agrave-des-postes-universitaires-1985-2005-%28sept-2008%29.pdf>
- Adamo, S. A. (2013). Attrition of Women in the Biological Sciences: Workload, Motherhood, and Other Explanations Revisited. *BioScience*, 63(1), 43-48.
- Ajayi, K. V., Odonkor, G., Panjwani, S., Aremu, O., Garney, W. et McKyer, L. E. (2022). Socio-ecological barriers to student-parents academic success: A systematic review. *Journal of Further and Higher Education*, 46(9), 1257-1274.
- Alberio, M. et Tremblay, D.-G. (2021). Qualité de l'emploi et défi de l'articulation travail-études chez les jeunes étudiants québécois : une question de précarité? *Revue Jeunes et Société* 2 (1) : 5-29.
- Ali, W. K. et Newbold, K. B. (2021). Gender, space, and precarious employment in Canada. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 112(5), 566-588.
- Ali, W. K., et Newbold, K. B. (2020). Geographic variations in precarious employment outcomes between immigrant and Canadian born populations. *Papers in Regional Science*, 99(5), 1185-1213.
- Allen, K., Butler-Henderson, K., Reupert, A., Longmuir, F., Finefter-Rosenbluh, I., Berger, E., Grove, C., Heffernan, A., Freeman, N., Kewalramani, S., Krebs, S., Dsouza, L., Mackie, G., Chapman, D. et Flee, M. (2021). Work like a girl: Redressing gender inequity in academia through systemic solutions. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18(3). <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol18/iss3/03>
- Armstrong, H. (2018). Cumuler vie de famille et études : Un portrait des parents-étudiants au Québec à partir des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. *Quelle Famille? Bulletin Trimestriel Sur Les Familles Et Les Personnes Qui Les Composent*, 6(1), 1-10.
- Arpino, B., Esping-Andersen G. et Pessin, L. (2015). How Do Changes in Gender Role Attitudes Towards Female Employment Influence Fertility? A Macro-Level Analysis, *European Sociological Review*, 31(3). 370-382.
- Assemblée nationale du Québec. (s.d.). La fonction de député. *Assemblée nationale du Québec*. <http://www.assnat.qc.ca/fr/abc-assemblee/fonction-depute/index.html#%C3%8Atred%C3%A9put%C3%A9>
- Assemblée nationale du Québec. (s.d.). Indemnités et allocations. https://bdp.parl.ca/sites/ParlInfo/default/fr_CA/Personnes/Salaires
- Aubert-Tarby, C. et Aubouin, N. (2019). L'inscription des formes atypiques de travail dans des espaces partagés : Le cas des collectifs de pigistes. *Management international*, 23(5), 90-102.
- Auer, M., Trimble, L., Curtin, J., Wagner, A. et Woodman, V. K. G. (2022). Invoking the idealized family to assess political leadership and legitimacy: news coverage of Australian and Canadian premiers. *Feminist Media Studies*, 22(2), 338-353.
- Augustine, J. M., Prickett, K. C. et Negraia, D. V. (2018). Doing It All? Mothers' College Enrollment, Time Use, and Affective Well-being. *Journal of Marriage and Family* 80 (4) : 963-974.
- Avril, C. (2018). Sous le care, le travail des femmes de milieux populaires. Pour une critique empirique d'une notion à succès, in Margaret Maruani (dir.), *Je travaille donc je suis*. Paris, La Découverte : 205-216.
- Baker, M. (2010). Career confidence and gendered expectations of academic promotion. *Journal of Sociology*, 46(3), 317-334.

- Barbier, P., Fusulier, B. et H. Pawelec. (2017). L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille. *La Revue des droits de l'homme*, 12 [en ligne] <https://doi.org/10.4000/revdh.3075>.
- Barbier, P. et Fusulier, B. (2015). L'interférence parentalité-travail chez les chercheurs en post-doctorat : le cas des chargés de recherches du Fonds national de la recherche scientifique en Belgique. *Sociologie et sociétés* 47 (1) : 225-248.
- Bardall, G., Bjarnegård, E. et Piscopo, J. M. (2020). How is political violence gendered? Disentangling motives, forms, and impacts. *Political Studies*, 68(4), 916-935.
- Bari, L., Turner, T. et M. O'Sullivan. (2021). Gender differences in solo self-employment: Gendered flexibility and the effects of parenthood. *Gender, Work et Organization*, 28 (6), 2180-2198.
- Barrois, A. et F.-X. Devetter. (2017). Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail? *Travail et Emploi*, 150, 101-130.
- Baslevent, C. et H. Kirmanolu. (2017). Gender Inequality in Europe and the Life Satisfaction of Working and Non-working Women. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 107-124.
- Bean, H., Softas-Nall, L., Eberle, K. M. et J. A. Paul. (2015). Can We Talk About Stay-At-Home Moms? Empirical Findings and Implications for Counseling. *The Family Journal*, 24(1), 23-30.
- Beaucage, A. et E. Najem. (2006). Une analyse longitudinale de la pérennité des expériences des travailleurs et des travailleurs autonomes canadiens. *Relations industrielles*, 61 (2), 321-350.
- Beaulieu, V. (2011). *Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables : Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial* [mémoire de maîtrise]. Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/23067>.
- Beeler, S. (2016). Undergraduate single mothers' experiences in postsecondary education. *New Directions for Higher Education*, 176, 69-80.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M. et J. Stewart. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314-336.
- Bélangier, A., Landry, M., Ndiaye, N. D. et Caouette, I. (2017). Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APÉtUL), Mémoire sur les parents-étudiants : Ensemble pour la conciliation famille-études-travail. <https://apetul.asso.ulaval.ca/wp-content/uploads/2020/03/Me%CC%81moire-sur-les-parents-e%CC%81tudiants-VF-2017-11-22.pdf>
- Belingeri, P., Chiarello, F., Fronzetti Colladon, A. et Rovelli, P. (2021). Twenty years of gender equality research: A scoping review based on a new semantic indicator. *Plos one*, 16(9): e0256474.
- Benoit, P. (2021). Horaires atypiques : parents fatigués, famille ébranlée. Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS 2017. *Observatoire des réalités familiales du Québec : Actualité de la recherche sur les familles*.
- Bernstein, S. et Rioux, J. (2015). *Reconnaître le véritable statut de travailleuse aux aides familiales : état des droits et mobilisation*. https://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2016/10/AIDES-FAMILIALES-RAPPORT-FINAL-Reconnaître-le-v%C3%A9ritable-statut-de-travailleuse-aux-aides-familiales-%C3%A9tat-des-droits-et-mobilisation_24-11-15-3.pdf
- Bessin, M. et Gaudart, C. (2009). Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre? *Temporalités*, 9 [en ligne] <https://doi.org/10.4000/temporalites.979>.
- Bettinelli, C., Mismetti, M., De Massis, A., et Del Bosco, B. (2022). A review of conflict and cohesion in social relationships in family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 539-577.
- Beutell, N. J., et O'Hare, M. M. (2020). Wellbeing, family, support, and health among married women entrepreneurs in the United States. In M.-T. Lepeley, K. Kuschel, N. Beutell, N. Pouw, & E. L. Eijdenberg (Eds.), *The wellbeing of women in entrepreneurship: A global perspective* (pp. 40-53). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Bherer, L., Collin, J. P., Breux, S., Dubuc-Dumas, É., Gauthier, É. et Dubé, A. (2008). [Rapport de recherche] *La participation et la représentation politique des femmes au sein des instances démocratiques municipales*. Groupe de recherche sur les innovations municipales (GRIM). Montréal: INRS. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2736/1/RepresentationFemmes.pdf>
- Bian, X. et Wang, J. (2019). Women's career interruptions: an integrative review. *European Journal of Training and Development* 13 (9): 801-820.
- BIP-Recherche (2022). Sondage sur la participation aux élections municipales 2021. Rapport présenté à Élections Québec. <https://docs.electionsequbec.qc.ca/MUN/6262ab15b2bc4/rapport-sondageparticipation-EGM2021.pdf>.
- Bilodeau, H., Denis, P., Dos Santos Soares, A. et Hervieux, G. (2021). *Enquête sur la qualité de vie au travail des professeures et professeurs des universités québécoises – synthèse*, 11p. <https://fappu.org/wp-content/uploads/2022/12/Note-de-synthese-SANTE-UQAM-OCT-2021.pdf>

- Blais, M., Dumerchat, M. Simard, A. (2021). Les impacts du harcèlement de rue sur les femmes à Montréal. Montréal: Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal/Centre d'éducation et d'action des femmes. https://www.ceaf-montreal.qc.ca/files/rapport_ceaf-avril-2021.pdf.
- Blair-Loy, M. et E. A. Cech (2017). Demands and Devotion: Cultural Meanings of Work and Overload Among Women Researchers and Professionals in Science and Technology Industries. *Sociological Forum*, 32(1), 5-27.
- Blithe, S. J. et Elliott, M. (2020). Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of gender studies*, 29(7), 751-764.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. et Diamonti, A.J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1-10.
- Boden Jr, R. J., et Nucci, A. R. (2000). On the survival prospects of men's and women's new business ventures. *Journal of business venturing*, 15(4), 347-362.
- Bodington, M. (2011). *Student parents and their children: how can we help them? An analysis of the student parent experience at Concordia University*. <https://csu.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/CUSP-Student-Parents-and-Their-Children.pdf>
- Boily, E., Tremblay, M., Bergeron-Leclerc, C., Maltais, D., Cherblanc, J., Pouliot, E., Dion, J., Bernard, S., Dubé, M., Gravel, A.R. et Grenier, J. (2022). *Les conséquences de la pandémie sur la santé globale des professeurs et des professeurs universitaires*. https://constellation.uqac.ca/id/eprint/8055/1/RAPPORTFINAL_FQPPU_OCTOBRE2022.pdf
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, 8(1), 1-14.
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K. et Matthews, S. H. (2021). Working 9 to 5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211.
- Bonin, S. et Girard, S. (2017). [Rapport d'Enquête] Enquête ICOPE 2016. http://www.uquebec.ca/dri/publications/rapports_de_recherche/rapport_enquete_icope_2016_vf_3.pdf
- Bonneville, L. (2014). Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne : Témoignages. *Questions de communication*, 26, 197-218.
- Bonneville, L. et Aubin, F. (2016). Le cumul des désavantages des professeurs d'université. *Revista Eptic*, 19(1), 184-202.
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M. et Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability*, 14(9), 5416.
- Bosquet, C., Combes, P.-P. et García-Peñalosa, C. (2019). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020-1053.
- Breton, V. (2019). Le Canada et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : une obligation d'enquête. *Les Cahiers de droit*, 60(1), 139-169.
- Breux, S. (2022). Les maires et leur rémunération : une enquête pancanadienne. *Politique et Sociétés*, 41(1), 85-112.
- Breux, S., Couture, J., et Koop, R. (2019). Influences on the number and gender of candidates in Canadian local elections. *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 52(1), 163-181.
- Breux, S. et A. Mévellec (soumis). *Dictionnaire politique de la scène municipale québécoise*.
- Bourhis, A. et T. Wils. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles*, 56 (1), 66-91.
- Boye, K. (2019). Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents. *Work, Employment and Society*, 33(6), 983-1001.
- Briard, K. (2017). Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants. *Revue Française des Affaires Sociales*, (1) 2, 149-168.
- Brieger, S. A., Bairo, A.; Criaco, G. et S. A. Terjesen. (2021). Entrepreneurs' age, institutions, and social value creation goals: A multi-country study. *Small Business Economics*, 57, 425-453.
- Brixiová, Z., Kangoye, T., et Said, M. (2020). Training, human capital, and gender gaps in entrepreneurial performance. *Economic modelling*, 85, 367-380.
- Brooks, R. (2015). International students with dependent children: the reproduction of gender norms. *British Journal of Sociology of Education* 36 (2): 195-214.
- Brooks, R. (2012). Student-parents and higher education: A cross-national comparison. *Journal of Education Policy* 27 (3): 423-439.

- Brown, V. A. et Nichols, T. R. (2012). Pregnant and parenting students on campus: Policy and program implications for a growing population. *Educational Policy*, 27(3), 499-530.
- Buckholdt, D. R. et Miller, G. E. (2009). *Faculty Stress*. New York, Routledge.
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., et Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 58(2), 985-996.
- Bureau international du Travail (2016). L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble. Genève : Bureau international du Travail. [wcms_534516.pdf](https://www.ilo.org/wcms_534516.pdf) (ilo.org)
- Bustreel, A. et Pernod-Lemattre, M. (2019). Genre et horaires de travail : un nouveau regard à partir de la théorie de la segmentation. *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, (25) [En ligne], <http://journals.openedition.org/regulation/14872>.
- Buzzanell, P. M. (2021). Work and family interaction. In *The Routledge Handbook of Family Communication* (pp. 377-390). Routledge.
- Cahusac, E. et Kanji, S. (2013). Giving up: How gendered organizational cultures push mothers out. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 57-70.
- Campanella, F., et Serino, L. (2019). Gender and financial constraints: An empirical investigation in Italy. *International Journal of Financial Research*, 10(2), 109-120.
- Campbell, I., et Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332.
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., et Sánchez-García, J. C. (2020). Women entrepreneurship: A systematic review to outline the boundaries of scientific literature. *Frontiers in psychology*, 11, 1557.
- Castonguay, A. (2019). À quand un congé parental à l'Assemblée nationale? *Radio-Canada Ohdio*. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/le-15-18/segments/chronique/129133/genevieve-guilbault-enceinte-alec-castonguay>
- Cech, E. A. et M. Blair-Loy. (2014). Consequences of Flexibility Stigma Among Academic Scientists and Engineers. *Work and Occupations*, 41(1), 86-110.
- Centre de la petite enfance (CPE) de l'UQAM. (2022). *Qui nous sommes*. Centre de la petite enfance de l'UQAM. <https://cpe.uqam.ca/>.
- Chambre des communes du Canada. (s.d.). Députés actuels. *Parlement du Canada : Chambre des Communes*. <https://www.noscommunes.ca/Members/fr/search>.
- Chambre des communes du Canada. (2019a). Règlements concernant les absences des députés dues à une grossesse ou à la nécessité de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. <https://www.noscommunes.ca/Committees/fr/PROC/StudyActivity?studyActivityId=10677094>
- Chambre des communes du Canada (CCC). (2019). Écrivez-la : Feuille de route pour accroître la représentation des femmes sur la scène politique canadienne. Rapport du Comité permanent de la condition féminine. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/FEWO/Reports/RP10366034/feworp14/feworp14-f.pdf>
- Charton, L., L. Labrecque, J. J. Lévy. (2022a). La pandémie à la COVID-19 : Quelles implications pour les familles ? *Enfances Familles Générations*, no40 [en ligne] <http://journals.openedition.org/efg/15152>
- Charton, L., N. Zhu, J. Gauthier Mongeon et S. Levesque. (2022). Le bien-être des mères après une séparation, in M.-C. Saint-Jacques, A. Baude, E. Godbout, S. Levesque. *La séparation parentale et la recomposition familiale dans la société québécoise : les premiers moments*. Québec. Presses de l'Université Laval, 173-194.
- Charton, L. et N. Zhu. (2017). Inégalités de genre dans le partage des tâches domestiques au Canada : quelles influences sur le désir d'un (nouvel) enfant? *Cahiers de recherche sociologique*, 63, 155-183.
- Chaudat, P., Bourgain M. et K. Metz. (2016). Reconciling Entrepreneurship with Motherhood in France. *Recherches en Sciences de Gestion*, 6 (17), 87-106.
- Chaykowski, R. P. (2005). *Non-standard work and economic vulnerability* (p. 5). Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Chesley, N. et S. Flood. (2017). Signs of Change? At-Home and Breadwinner Parents' Housework and Child-Care Time. *Journal of Marriage and Family*, 79 (2), 511-534.
- Chung, H. et Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Clark, J. et Horton, R. (2019). What is The Lancet doing about gender and diversity? *The Lancet*, 393(10171), 508-510.

- Cloutier-Villeneuve, L., Nadeau, M., Chaumont, D., Rabemananjara, J. et P. Gauthier. (2021). Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2010-2020. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, 17. Institut de la statistique du Québec, 197 p.
- CNESST. (Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail) (s.d.). *Horaire de travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/droit-refus/droit-refuser-faire-heures-supplementaires>.
- CNESST. (s.d.b). *Travailleurs et travailleuses autonomes*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs-travailleuses-travailleurs-autonomes>
- Coalition pour la Conciliation famille-travail-études (CCFTE) (s.d.). Loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études. *Concilier Pour La Vie : Famille, Travail, Études*. <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>.
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) (2015). Plateforme-CCFTE-12-novembre-2015.pdf (csd.qc.ca)
- Commission du droit de l'Ontario. (2012). *Travailleurs vulnérables et travail précaire, Rapport final*. <https://www.lco-cdo.org/fr/travailleurs-vulnerables-et-travail-precaire-rapport-final-decembre-2012/>.
- Commission de la présidence du conseil. (2018). *Conciliation famille-travail des élu.es : Proposition de modifications au Règlement sur le traitement des membres du conseil municipal (02-039)*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/RAPPORT_FAMILLE-TRAVAIL_20180618.PDF
- Comité sur la situation des professeur.e.s en début de carrière. (2015). [Rapport de Recherche] *Début de carrière professionnelle... à bout de souffle*. Conseil syndical du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO). https://spuqo.files.wordpress.com/2015/09/rapp-final_cspdc1.pdf.
- Conseil des académies canadiennes. (2012). [Rapport] *Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre. Le comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire*. Le savoir au service du public. Ottawa, Canada. https://www.rapports-cac.ca/wp-content/uploads/2018/10/wur_fullreportfr.pdf.pdf.
- Conseil de gestion de l'assurance parentale du Québec. (s.d.). [Rapport] *Élu(e)s municipaux et congés parentaux : Le Régime québécois d'assurance parentale, est-ce pour moi ?* 4 p. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/publications/autres_publications/CGAP_elus_municipaux_conges_parentaux.pdf
- Conseil des Montréalaises. (2017). *La conciliation famille-travail : Un défi de taille pour les élu.e.s de Montréal*, 56 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/cm_avis_cft_montage_imp_page.pdf.
- Conseil du statut de la femme. (2022). *Portrait des Québécoises. Édition 2022*, La situation familiale. Gouvernement du Québec.
- Conseil du statut de la femme. (2017). [Mémoire] *La place des femmes en politique au Québec : Consultation de la Commission des relations avec les citoyens*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/2017/12/06/la-place-des-femmes-en-politique-au-quebec/>
- Conseil du statut de la femme. (2015). [Avis] *Les femmes en politique : en route vers la parité (978-2-550-74048-3)*. 140 p. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf.
- Conseil du statut de la femme. (2004). [Avis] *Étudiante et mère : un double défi – Les conditions de vie et les besoins des mères étudiantes*. *Gouvernement du Québec*. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/etudiante-et-mere-un-double-defi-les-conditions-de-vie-et-les-besoins-des-meres-etudiantes.pdf>
- Coombe, J., Loxton, D., Tooth, L. et J. Byles. (2019). "I can be a mum or a professional, but not both": What women say about their experiences of juggling paid employment with motherhood. *Australian Journal of Social Issues*, 54 (3), 305-322.
- Corbeil, C., Descarries, F., Gariépy, G. et Guernier, G. (2011). *Parents-étudiants de l'UQAM : Réalités, besoins et ressources*. https://iref.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/56/2020/02/Collection_Agora_no_1_23_fevrier_2011-en_ligne.pdf
- Corrente, M. (2022). Exploring the Personal and Professional Realities of Parenthood and Graduate Studies. *Alberta Journal of Educational Research*, 68(3), 340-356.
- Costantini, A., Warasin, R., Sartori, R. et Mantovan, F. (2022). Return to work after prolonged maternity leave. An interpretative description. In *Women's Studies International Forum*, Vol. 90 (p. 102562). Pergamon.

- Couturier, E.-L. et Posca J. (2014). Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable. *Institut de recherche et d'informations socio-économiques*. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/taches-domestiques>
- Cranney, S. et A. Miles. (2016). Desperate Housewives? Differences in Work Satisfaction Between Stay-At-Home and Employed Mothers, 1972-2012. *Journal of Family Issues*, 38 (11), 1604-1625.
- Crasset, O. (2020). Avantages et revers de l'autonomie chez les aides à domicile en emploi direct. *Gérontologie et société*, 42(2), 83-97.
- Crawford, K. F. et Windsor, L. C. (2021). *The PhD parenthood trap: caught between work and family in academia*. Georgetown University Press.
- Crespo, S. (2018). Niveau de scolarité et revenu d'emploi. *Données sociodémographiques en bref*, 23 (2), 19-22.
- Crespo, S. (2014). Revenu et composition du revenu des travailleurs autonomes. *Données sociodémographiques en bref*, 18 (2), 19-22.
- Crête, M. (2020). La conciliation politique-famille plus facile aux Communes. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/570838/la-conciliation-travail-famille-traitee-en-parent-pauvre-a-quebec>.
- Cropsey, K.L., Masho, S. W., Shiang, R., Sikka, V., Kornstein, S. G. et C. L. Hampton. (2008). Why do faculty leave? Reasons for attrition of women and minority faculty from a medical school: four-year results. *Journal of Women's Health*, 17(7), 1111-1118.
- Crowley, J. E. (2014). Staying at Home or Working for Pay? Attachment to Modern Mothering Identities. *Sociological Spectrum*, 34 (2), 114-135.
- Curenton, S. M. et Crowley, J. E. et D. M. Mouzon. (2018). Qualitative Descriptions of Middle-Class, African American Mothers' Child-Rearing Practices and Values. *Journal of Family Issues*, 39 (4), 868-895.
- Czernis, L. (2005). L'affligeant problème du stress au travail chez les universitaires. *Les Archives du Bulletin de l'ACPPU* <https://bulletin-archives.caut.ca/fr/bulletin/articles/2005/03/l'affligeant-probleme-du-stress-au-travail-chez-les-universitaires>
- Dal Mas, F., Paoloni, P., et Lombardi, R. (2019). Wellbeing of women entrepreneurs and relational capital: A case study in Italy. In *The Wellbeing of Women in Entrepreneurship* (pp. 232-243). Routledge.
- D'Amours, M. (2015). Les aspirations des travailleuses de la garde d'enfants en milieu familial : à l'intersection de la trajectoire professionnelle, de la famille et de la migration. *Sociologie et sociétés*, 47 (1), 147-175. .
- D'Andria, A. et L. Gabarret. (2016). Femmes et entrepreneurs : Trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15 (3), 87-107.
- Damaske, S. (2020). Job loss and attempts to return to work: Complicating inequalities across gender and class. *Gender & Society*, 34(1), 7-30.
- Deason, G., Greenlee, J.S. et Langner, C. A. (2015). Mothers on the campaign trail: implications of Politicized Motherhood for women in politics. *Politics, Groups, and Identities*, 3 (1), 133-148.
- De Heusch, S., Dujardin, A. et H. Rajabaly. (2011). L'artiste entrepreneur, un travailleur au projet. Dans Collectif sous la direction du bureau de SMartBe. *L'artiste, un entrepreneur?* (pp. 17-28). Bruxelles : Les impressions nouvelles.
- De Korwin, J.-D., Chiche, L., Ghali, A., Delliaux, S., Authier, F.-J., Cozon, G., Hatron, P.-Y., Fornasieri, I. et Morinet, F. (2016). Le syndrome de fatigue chronique : une nouvelle maladie? *La Revue de Médecine Interne*, 37(12), 811-819.
- Delanoë Gueguen, S., et Liñán, F. (2019). A longitudinal analysis of the influence of career motivations on entrepreneurial intention and action. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(4), 527-543.
- Demers, M.-A.; Michel, P.; Rabemananjara, J.; Gauthier, P.; Jacques, I. et G. Tardif. (2020). Volume 16 : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2009-2019. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, 16. Institut de la statistique du Québec, 197 p.
- De Simone, S., Pileri, J., Mondo, M., Rapp-Ricciardi, M., et Barbieri, B. (2022). Mea Culpa! The Role of Guilt in the Work-Life Interface and Satisfaction of Women Entrepreneur. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10781.
- De Simone, S., Pileri, J., Rapp-Ricciardi, M., et Barbieri, B. (2021). Gender and entrepreneurship in pandemic time: what demands and what resources? An exploratory study. *Frontiers in Psychology*, 12, 668875.
- Derrick, G. E., Jaeger, A., Chen, P. Y., Sugimoto, C. R., Van Leeuwen, T. et Larivière, V. (2019). Models of parenting and its effect on academic productivity: preliminary results from an international survey. Microsoft Word - ISSI2019_Parenting paper_v08.docx (lanacs.ac.uk)

- Deutsch, F. M. et B. Yao. (2014). Gender differences in faculty attrition in the USA. *Community, Work & Family*, 17(4), 392-408.
- Devetter, F. X., Dussuet, A., et Puissant, E. (2021). Aide à domicile : le développement du travail gratuit pour faire face aux objectifs inconciliables des politiques publiques. *Mouvements*, 106(2), 90-98.
- Dieu, A. M., Delhaye, C. et Cornet, A. (2011). Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail ? Comment s'organise un rapport en pointillé au travail, face aux difficultés de cumuler responsabilités familiales et professionnelles? *Revue internationale de psychosociologie*, 17(3), 261-281.
- Dieu, A., Delhaye, C. et Cornet, A. (2010). Les femmes au foyer : Des activités méconnues et peu valorisées en employabilité. *Travail et emploi*, 122, 27-38.
- Dillaway, H. et E. Paré. (2008). Locating Mothers: How Cultural Debates About Stay-at-Home Versus Working Mothers Define Women and Home. *Journal of Family Issues*, 29 (4), 437-464.
- Dinh, H.; Martin, A.; Leach, L.; Strazdins, L.; Nicholson, J.; Allen, T. et A. Cooklin. (2021). Is Self-Employment a Good Option? Gender, Parents and the Work-Family Interface. *Sex Roles*, 84, 731-746.
- Dodeler, N. L. et D-G Tremblay. (2016). La conciliation emploi-famille/vie personnelle chez les infirmières en France et au Québec : une entrée par le groupe professionnel. *Revue interventions économiques*, 54, 1-18.
- Dolson, J. M. et Deemer, E. D. (2022). The relationship between perceived discrimination and school/work-family conflict among graduate student-parents. *Journal of Career Development*, 49(1), 174-187.
- Dostie-Goulet, E., Masson, S. et Trahan-Joncas, S.-C. (2017). *Les préoccupations des élues et élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités. Des défis qui demeurent importants pour les femmes*. 49 p.
- Drew, E. et A. L. Humbert. (2012). 'Men have careers, women have babies': Unequal parental care among irish entrepreneurs. *Community, Work et Family*, 15 (1), 49-67.
- Drolet, M. (2022). Mise au jour des différences au chapitre de l'emploi à temps plein chez les femmes, *Regards sur la société canadienne*, septembre, produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M. et Le Flanchec, A. (2017). Enseignant-chercheur au féminin : La place des femmes dans les universités. *Recherches en Sciences de Gestion*, 118(1), 125-145.
- Duberley, J., Carmichael, F. et Szmigin, I. (2014). Exploring women's retirement: Continuity, context and career transition. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 71-90.
- Duberley, J. et Carrigan, M. (2012). The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629-651.
- Duchesne, C., Déri, C., Le Callonnec, L. et Gagnon, N. (2022). La transition identitaire de doctorant à professeur d'université : entre continuités et ruptures. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 962-986.
- Dugan, A. G., Decker, R. E., Zhang, Y., Lombardi, C. M., Garza, J. L., Laguerre, R. A., ... et Cavallari, J. M. (2022). Precarious Work Schedules and Sleep: A Study of Unionized Full-Time Workers. *Occupational Health Science*, 6(2), 247-277.
- Durat, L. et Brunet, F. (2014). Les facteurs de risques psycho-sociaux chez les personnels de l'enseignement et de la recherche. *Formation emploi*, 125 : 29-46.
- Dyke, N. (2006). *Devenir professeur d'université au Québec : une insertion professionnelle laborieuse. Affaires universitaires [Avis]*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/opinion/a-mon-avis/devenir-professeur-duniversite-auquebec/>
- Dyke, N. et Deschenaux, F. (2008). *Enquête sur le corps professoral québécois : faits saillants et questions*. Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université. https://sppuqardev.uqar.ca/images/1sppuqar/publications/FQPPU/enquete_corps_professoral.pdf
- Éducaloi (s.d.1). Définition de l'entreprise individuelle : L'entreprise individuelle (travailleur autonome) | Éducaloi (educaloi.qc.ca)
- Éducaloi (s.d.2). Le statut de travailleur autonome : Le statut du travailleur autonome | Éducaloi (educaloi.qc.ca)
- Ekinsmyth, C. (2013). Managing the business of everyday life: the roles of space and place in 'mumpreneurship'. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour et Research*, 19(5), 525-546.
- El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A. et Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3), 136-150.
- Élections Canada. (2022). Comment se porter candidat. *Élections Canada*. <https://www.elections.ca/content.aspx?section=pol&document=index&dir=can/bck&lang=f>

- Elliott, M. et Blithe, S. J. (2021). Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-Being among Academic Faculty. *International Journal of Higher Education*, 10(2), 240-252.
- Emery, L.; Meier, P. et Mortelmans, D. (2017). Juggling three life spheres: reconciling work, family and politics. *Community, Work & Family*, 21(2), 226-242.
- Ericksen, K. S.; Jurgens, J. C.; Garrett, M. T. et R. B. Swedburg. (2008). Should I stay at home or should I go back to work? Workforce re-entry influences on a mother's decision-making process. *Journal of Employment Counseling*, 45, 156-167.
- Erikson, J. et Verge, T. (2022). Gender, Power and Privilege in the Parliamentary Workplace, *Parliamentary Affairs*, 75(1), 1-19.
- Eugène, F. (2019). Femmes en recherche au Québec : où en sommes-nous? *Acfas magazine*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2019/02/femmes-recherche-au-quebec>.
- Fausser, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100529.
- Fédération québécoise des municipalités. (2019). *Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes*. Brochure_politiqueEgalite-FQM.indd
- Fédération québécoise des municipalités. (2018). [Rapport] *Guide de rémunération : À l'intention des élu(e)s municipaux*. 48 p. https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2018/02/Guide_de_remuneration_des_elus_FQM.pdf.
- Feng Hou, F. et Wang, S. (2011). Les immigrants travailleurs indépendants. L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, vol. 23, no 3 : www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fr.pdf
- Feral-Pierssens, A. L., Avondo, A., Aparid, M., Monguillet, J., Gonot, A., De Stefano, C., ... et Lapostolle, F. (2021). Parité de genre dans les publications scientifiques françaises : le plafond de verre. *L'Encéphale*, 47(3), 280-284.
- Ferdous, T., Ali, M. et French, E. (2022). Impact of flexibility stigma on outcomes: role of flexible work practices usage. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 510-531.
- Fine, C., Sojo, V., et Lawford Smith, H. (2020). Why does workplace gender diversity matter? Justice, organizational benefits, and policy. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 36-72.
- Fleury, B. et Walter, J. (2013). Université : la hargne, la rogne et la grogne. *Questions de communication*, 23, 159-174.
- Foley, M., Baird, M., Cooper, R. et S. Williamson. (2018). Is independence really an opportunity? The experience of entrepreneur-mothers. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25 (2), 313-329.
- Fonds de Recherche du Québec. (2019). Règles générales communes des Fonds de recherche du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/03/rgc_2019_vf.pdf.
- Fontier, V. (2019). L'insertion professionnelle par la création d'activité : le cas des entrepreneures salariées. *Marché et organisations*, 3 (36), 83-100.
- Fontaine, M. M., Gignac, C. et Poirier, K. (2020). Sondage sur la réalité des parents étudiants.es de l'UQAM : Sondage réalisé auprès des parents étudiants de l'UQAM durant la session d'hiver 2020. *Comité de Soutien aux Parents Étudiants de l'UQAM (CSPE UQAM)*. <https://drive.google.com/file/d/18YH4iHQ2tTFt3jYk8jUD9HgoUTwkZ3UI/view>
- Ford, J., Atkinson, C., Harding, N. et Collinson, D. (2021). 'You just had to get on with it': exploring the persistence of gender inequality through women's career histories. *Work, Employment and Society*, 35(1), 78-96.
- Forsyth, D. R., Heiney, M. M., et Wright, S. S. (1997). Biases in appraisals of women leaders. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(1), 98.
- Francoeur, M.-C. (2017). Les mères et leur contribution au revenu d'emploi des familles : Un aperçu à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. *Bulletin Quelle famille ?* 5(1), 13 p.
- Francoeur, M.-C., Michaud, A., Armstrong, H. et Morin, A. (2019). Les besoins de garde des parents-étudiants québécois et les services qui leur sont offerts en milieu d'études. *Québec : Ministère de la famille*. https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Etude_Garde_Parents-etudiants.pdf
- Fuller, S. et Qian, Y. (2022). Parenthood, gender, and the risks and consequences of job loss. *Social Forces*, 100(4), 1642-1670.
- Fuller, S. et Stecy Hildebrandt, N. (2014). Lasting disadvantage? Comparing career trajectories of matched temporary and permanent workers in Canada. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 51(4), 293-324.
- Gagnon, S. (2009). Le marché du travail et les parents. *Travail et rémunération, Institut de la Statistique du Québec*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/le-marche-du-travail-et-les-parents.pdf>.
- Gaïde, A. (2020). Les étudiant-e-s parents : enquête sur la norme de jeunesse dans l'enseignement supérieur français. *Sociologie. Institut d'études politiques de paris - Sciences Po*. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-03408561v2/document>.

- Gaide, A. (2019). Mères et étudiantes dans P. Cordazzo (dir.), *Parcours d'étudiants* (p.163-174). Paris: Institut national d'études démographiques.
- Ganault, J. (2022). Autonomie temporelle dans le travail salarié et articulation des temps sociaux. Qui peut organiser son temps quotidien?. *Sociologie*, 13, 399-419.
- Gaudet, S. (2022). Les femmes universitaires font davantage de tâches de soin, mais elles ne sont pas reconnues. *La Conversation*. <https://theconversation.com/les-femmes-universitaires-font-davantage-de-taches-de-soin-mais-elles-ne-sont-pas-reconnues-179047>.
- Gaudet, S., Marchand, I., Bujaki, M. et Bourgault, I. (2022). Women and care practices in *Canadian universities*: Gender equity in academia through the conceptual lens of care. *Journal of Gender Studies*, 31, 74-86.
- Gaudet, S., Marchand, I., Bujaki, M. et Bourgeault, I. L. (2022b). Women and gender equity in academia through the conceptual lens of care. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 74-86.
- Gaudet, S., Marchand, I., Bourgeault, I. et Bujaki, M. (2020). Care, vulnérabilité et université : enjeux de la carrière professorale au féminin. Dans S. Bourgault, S. Cloutier, et S. Gaudet (Éds), *Éthiques de l'hospitalité, du don et du care*. *Actualité, regards croisés*, 203-225.
- Gautier, M. A., et G. Caetano. (2020). Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature. *Revue Références en Santé du travail*, 161, 39-48.
- Genin, É. (2017). Au croisement du genre et de la parentalité : le plafond de mère chez les femmes qualifiées. *Cahiers de recherche sociologique*, 63, 25-42.
- Giglio, F. (2020). *Access to credit and women entrepreneurs: a systematic literature review*: Access to credit and women entrepreneurs: a systematic literature review (um.edu.mt)
- Gingras, L. (2012). Le travail atypique et la garde d'enfants. Institut de la statistique du Québec, *Bulletin Portraits et Trajectoires*, 15, 1-28.
- Gouvernement du Canada. (s.d.). *Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes: Ce qu'offre ce programme*. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-sb-autonomes.html>.
- Gouvernement du Canada. (2022). Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/milieux-reglementation-federale.html>
- Gouvernement du Canada. (2019). Équilibre travail - Vie personnelle : Connaître les faits. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/balancing-work-home-life/balancing-work-home-life-FR.pdf>
- Gouvernement du Québec. (s.d.). LégisQuébec. N-1.1 – Loi sur les normes du travail. N-1.1 - Loi sur les normes du travail (gouv.qc.ca)
- Gouvernement du Québec. (s.d.b). *Régime québécois d'assurance parentale*. En évolution avec les parents d'aujourd'hui. <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/>
- Gouvernement du Québec. (s.d.c). Retraite Québec. *Vous êtes un travailleur autonome*. https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/travail/emploi_rrq/travailleur_autonome/Pages/travailleur_autonome.aspx.
- Gouvernement du Québec. (s.d.d). Revenu Québec. *Critères utilisés pour déterminer le statut d'un travailleur*. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/travailleurs-autonomes/votre-statut/criteres-pour-determiner-le-statut/>
- Gouvernement du Québec. (s.d.e). Soutien au travail autonome. *Emploi-Québec*. <https://www.emploi-quebec.gouv.qc.ca/entreprises/demarrer-son-entreprise/soutien-au-travail-autonome/>
- Gouvernement du Québec. (2022a) *Fiche du terme – Horaire de travail atypique*. Portail Québec – Services Québec : Thésaurus de l'activité gouvernementale. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=17419#:~:text=Horaire%20de%20travail%20hebdomadaire%20qui,des%20%C3%A9coles%2C%20garderies%2C%20etc>
- Gouvernement du Québec. (2022b) *Connaître les professions et les métiers réglementés*. <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/metiers-reglementes>
- Gouvernement du Québec. (2022c). *Prêts et bourses pour études à temps plein : Conditions d'admissibilité*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/prets-bourses-temps-plein/conditions-admissibilite>.
- Gouvernement du Québec. (2022d). *Prêts pour études à temps partiel*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/pre-temps-partiel>
- Gouvernement du Québec. (2022e). *Interruption temporaire des études – Report du remboursement de la dette d'études*. Gouvernement du Québec : Aide financière aux études. <http://www.afe.gouv.qc.ca/tous-les-formulaires/detail/interruption-temporaire-des-etudes-report-du-remboursement-de-la-dette-detudes/>

- Gouvernement du Québec. (2021). *Consultation sur les services de garde éducatifs à l'enfance*. Ministère de la famille. [https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/developpement-du-reseau/grand-chantier-familles/consultation/Pages/index.aspx#:~:text=Cette%20consultation%20s'est%20d%C3%A9roul%C3%A9e,au%2026%20mai%202021\)%3B](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/developpement-du-reseau/grand-chantier-familles/consultation/Pages/index.aspx#:~:text=Cette%20consultation%20s'est%20d%C3%A9roul%C3%A9e,au%2026%20mai%202021)%3B)
- Gouvernement du Québec. (2021b). *L'autorité parentale*. Justice Québec. <https://www.justice.gouv.qc.ca/couple-et-famille/etre-parents/lautorite-parentale/>
- Gouvernement du Québec. (2020) Aide financière de 900 000 \$ pour favoriser une meilleure qualité de vie des familles du Québec. *Famille Québec*. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/ministere/centre-presse/Nouvelles/Pages/nouvelle-22-06-2020.aspx>
- Grimaud, P. (2020). Le travail dominical au prisme des accords d'entreprise-Comment émergent de nouveaux régimes d'emploi?. *Socio-économie du travail*, 6, 59-89.
- Grodent, F. et D-G Tremblay. (2013). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise. *@GRH*, 1 (6), 117-147.
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD). (2018). *Profil des élues québécoises à la Chambre des communes du Canada*. 14 p. <https://gfpd.ca/wp-content/uploads/2019/03/portraits-chambre-communes-130219.pdf>.
- Haines, V. Y., Doray-Demers, P., Guerrero, S. et Genin, E. (2020). Nonstandard work schedules, resource shortfalls, and individual/family functioning. *International Journal of Stress Management*, 27(4), 346-357.
- Hall, S-J.; Ferguson, S-A; Turner, A-I; Robertson, S-J; Vincent, G-E. and B. Aisbett. (2017). The effect of working on-call on stress physiology and sleep: A systematic review. *Sleep Medicine Review*, 33, 79-87.
- Hamilton, P. (2020). *Black mothers and attachment parenting: A black feminist analysis of intensive mothering in Britain and Canada*. Policy Press.
- Hamplová, D. (2019). Does Work Make Mothers Happy? *Journal of Happiness Studies*, 20, 471-497.
- Haraldsson, A. et Wängnerud, L. (2019). The effect of media sexism on women's political ambition: evidence from a worldwide study. *Feminist media studies*, 19(4), 525-541.
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., et Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of small business management*, 60(5), 1041-1079.
- Helford, M. C., Stewart, S. M., Gruys, M. L. et R. A. Frank. (2012). Perceptions of Workforce Re-entry, Career Progression, and Lost Income Among Stay-at-Home Moms and Stay-at-Home Dads. *Journal of Leadership, Management & Organizational Studies*, 2 (1), 1-14.
- Hély, M. (2022). Quelle place pour les travailleurs associatifs dans le « monde d'après »? *Revue internationale de l'économie sociale*, 2, 124-130.
- Henly, J. R., Shaefer, H. L. et E. Waxman. (2006). Nonstandard work schedules: Employer and employee- driven flexibility in retail jobs. *Social Service Review*, 80 (4), 609-634.
- Hilbrecht, M., et Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: constructing work-life balance when you're 'always on'. *Community, Work et Family*, 17(1), 20-42.
- Hillier, K. (2020). *Motherhood and Academia: Exploring the Experiences of Graduate Student and Faculty Mothers within the Southwestern Ontario Context*. Electronic Theses and Dissertations. <https://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=9325&context=etd>.
- Hirakata, P. E. et Daniluk, J. C. (2009). Swimming upstream: The experience of academic mothers of young children. *Canadian Journal of Counselling*, 43(4), 283-294.
- Hofferth, S. et Lee, Y. (2016). Family Structure and Trends in US Fathers' Time with Children, 2003-2013. *Family Science*, 6(1). 318-329.
- Hudson Breen, R. et A. Leung. (2020). Choosing mothering and entrepreneurship: a relational career-life process. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12 (3), 253-271.
- INRS (Institut National de la Recherche Scientifique). (2022). Directive de soutien financier pour responsabilités parentales liées à une naissance ou une adoption pour la communauté étudiante et le personnel sous octroi. 49CD-20220208-581. <https://inrs.ca/wp-content/uploads/DIR-Soutien-Financier-Resp-Parentale-Etudiante-VFP.pdf>.
- ISQ (Institut de la statistique du Québec) (2023a). *Emploi salarié selon le statut et le régime de travail, résultats selon le groupe d'âge et le sexe, 1997-2022*, Québec, Ontario et Canada (quebec.ca).
- ISQ (Institut de la statistique du Québec) (2023b). *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, 1997-2021*, Québec, Ontario et Canada (quebec.ca).

- ISQ (Institut de la statistique du Québec). (2022). Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2022). Présence des femmes sur la scène politique (quebec.ca) <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/indicateurs-progres-presence-femmes-scene-politique#note-desc-1>
- ISQ (Institut de la statistique du Québec). (2022b). Conseil des ministres. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/pouvoir/conseil-ministres>
- ISQ (Institut de la statistique du Québec) (2021). N° 27 – Août 2021 : Taux d’emploi et revenu d’emploi des Québécoises : quels écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes?
- Ivancheva, M. P., Lynch, K. et Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448-462.
- Jackson, A. et M. Thomas (2017). *Work and Labour in Canada: Critical Issues* (3rd Edition), Toronto: Canadian Scholars Press.
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress Health*, 20 (3), 113-119.
- James, Y., Bourgeault, I., Gaudet, S. et Bujkai, M. (2021). Care and Academic Motherhood: Challenges for Research and Tenure in the Canadian University. *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d’enseignement supérieur*, 51(4), 85-99.
- Jean, M. et C. S. Forbes. (2012). An Exploration of the Motivations and Expectations Gaps of Mompreneurs. *Journal of Business Diversity*, 12 (2), 112-130.
- Jeon, S-H. et Ostrovsky, Y. (2020). *Travailleurs autonomes, revenu provenant d’un travail autonome et difficultés financières après la COVID-19*. Direction des études analytiques, Statistiques Canada.
- Jeon, S-H. et Ostrovsky, Y. (2016). *Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : Transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères*. Direction des études analytiques, Statistiques Canada.
- Johansson Sevä, I. et I. Öun. (2019). Conditional Representation: Gendered Experiences of Combining Work and Family among Local Politicians. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(3), 367-384.
- Johnston, D. D., et Swanson, D. H. (2006). Constructing the “good mother”: The experience of mothering ideologies by work status. *Sex roles*, 54, 509-519.
- Jolly, S., Griffith, K. A., DeCastro, R., Stewart, A., Ubel, P., et Jagsi, R. (2014). Gender differences in time spent on parenting and domestic responsibilities by high-achieving young physician-researchers. *Annals of Internal Medicine*, 160(5), 344-353
- Joona, P. A. (2018). How does motherhood affect self-employment performance? *Small Business Economics*, 50, 29-54.
- Joona, P. A. (2017). Are mothers of young children more likely to be self-employed? The case of Sweden. *Review of Economics of the Household*, 15(1), 307-333.
- Julien, M. et Gosselin, L. (2015). Les études à temps partiel, les retours aux études et la parentalité étudiante : entre avantages et risques pour les femmes. *Recherches féministes*, 28(1), 169-189.
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L. et Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442.
- Kalenkoski, C. M. et S. W. Pabilonia. (2022). Impacts of COVID-19 on the self employed. *Small Business Economics*, 58 (1), 741-768.
- Karim, S., Kwong, C., Shrivastava, M., et Tamvada, J. P. (2022). My mother-in-law does not like it: resources, social norms, and entrepreneurial intentions of women in an emerging economy. *Small Business Economics*, 1-23.
- Kaufmann, J. C. (2004). *L'invention de soi : une théorie de l'identité*. Armand Colin.
- Kawakami, C., White, J. B., et Langer, E. J. (2000). Mindful and masculine: Freeing women leaders from the constraints of gender roles. *Journal of Social Issues*, 56(1), 49-63.
- Kelly, E., Moen, P. et E. Tranby. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, (76) 2, 265-290.
- Kensinger, C. et Minnick, D. (2018). The invisible village: An exploration of undergraduate student mothers’ experiences. *Journal of Family and Economic Issues*, 39(1), 132-144.
- Khan, M. S. et C. Rowlands. (2018). Mumpreneurship in New Zealand: An exploratory investigation. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 38 (5-6), 459-473.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.

- Kim, E. et Patterson, S. (2022). The pandemic and gender inequality in academia. *PS: Political Science & Politics*, 55(1), 109-116.
- King, M. M. et Frederickson, M. E. (2021). The pandemic penalty: the gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *Socius*, 7, 1-24.
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M. et Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well being by gender. *Journal of marriage and family*, 82(3), 892-910.
- Koop, R.; Farney, J. et Loat, A. (2013). Balancing Family and Work: Challenges Facing Canadian MPs. *Canadian Parliamentary Review*, 36(1), 37-42.
- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E. et Sargent, L. D. (2019). An Investigation of Academic Career Success: The New Tempo of Academic Life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128-152.
- Krishnan, A., Alias, S. N. et Omar, Z. B. (2020). Factors influencing work-family conflict among dual-career couples: A research framework. *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci*, 10, 446-460.
- Krook, M.L. (2020). Violence Against Women in Politics. In: Sawyer, M., Jenkins, F., Downing, K. (eds) *How Gender Can Transform the Social Sciences*. Palgrave Pivot, Cham (pp57-64).
- Krook, M. L. et Sanín, J. R. (2020). The cost of doing politics? Analyzing violence and harassment against female politicians. *Perspectives on Politics*, 18(3), 740-755.
- Krüger, H. et Levy, R. (2001). Linking life courses, work, and the family: Theorizing a not so visible nexus between women and men Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie. 26(2). 145-166.
- Kulp, A. M. (2020). Parenting on the path to the professoriate: A focus on graduate student mothers. *Research in Higher Education*, 61, 408-429.
- Kurowska, A. (2018). Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*, (11), 1-21.
- Labbé, J. (2021). Les députés du Québec continueront de fixer eux-mêmes leurs conditions de travail. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1775338/salaire-remuneration-indemnites-allocations-elus-assemblee-nationale>.
- Landour, J. (2017). Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale. *Travail et emploi*, 150 (2), 79-100.
- Landour, J. (2015). Quand les mères deviennent entrepreneurs : Image et expériences des « Mompreneurs ». *Sociétés contemporaines*, 2 (98), 137-168.
- La Presse. (2019). Les députés fédéraux auront des congés parentaux. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2019-06-13/les-deputes-federaux-aurent-des-conges-parentaux>.
- Larochelle, C., Pouliot, E., Chaplier, M., Tremblay, S., Argumedes, M., Langevin, R., Paquette, G., Romani, V., ... Godbout, N. (2020). Publish or Perish : des chercheuses demandent la fin de la discrimination systémique. *Affaires Universitaires*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/opinion/a-mon-avis/publish-or-perish-des-chercheuses-demandent-la-fin-de-la-discrimination-systemique/#:~:text=C'est%20bien%20connu%2C%20international%2C%20nombre%20d'%C3%A9tudiant>
- Lavoie, A. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Lavoie, A. et C. Fontaine. (2016). *Mieux connaître la parentalité au Québec : Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Institut de la statistique du Québec : Québec, 258 p.
- Lawless, J. et Fox, R. (2010). *It Still Takes A Candidate: Why Women Don't Run for Office*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Le Capitaine, C. et Gagnon, M. (2019). Le ressenti du corps professoral des universités québécoises à l'égard de leur qualité de vie au travail : Quelles différences entre les hommes et les femmes? *Éducatives & formations*, 99, 87-110.
- Leclerc, C., Macé, C. et Bourassa, B. (2013). Surcharge, Fragmentation du travail et détresse psychologique chez les professeures et professeurs d'université. *Dans Les dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans tous leurs états*. G. Fournier, B. Bourassa et C. Gauthier (dir.), Québec, Les Presses de l'Université Laval (pp. 165-196).
- Lecompte, F. (2004). [Mémoire de maîtrise non publié] L'abandon des études doctorales à l'Université Laval : Facteurs associés et motifs de départ. Université Laval, Canada.
- Le Feuvre, N. et N. Lapeyre. (2013). L'analyse de l'articulation des temps de vie au sein de la profession médicale en France : révélateur ou miroir grossissant des spécificités sexuées? *Enfances, Familles, Générations*, 18, 72-93.

- Lefrançois, M., Messing, K. et Saint-Charles, J. (2017). Time control, job execution and information access: work/family strategies in the context of low-wage work and 24/7 schedules. *Community, Work & Family*, 20(5), 600-622.
- Lefrançois, M. et Probst, I. (2020). "They say we have a choice, but we don't": A gendered reflection on work-family strategies and planning systems of atypical schedules within male-dominated occupations in Canada and Switzerland. *Applied ergonomics*, 83, 103000.
- Lefrançois, M., Saint-Charles, J. et Messing, K. (2017a). Travailler la nuit pour voir ses enfants, ce n'est pas l'idéal! ». Marge de manœuvre pour concilier vie familiale et horaires atypiques d'agentes et d'agents de nettoyage du secteur des transports. *Relations industrielles*, 72 (1), 99-124.
- Lefrançois, M., Saint-Charles, J., Fortin, S. et des Rivières-Pigeon, C. (2017b). « Leur façon de punir, c'est avec l'horaire! » : Pratiques informelles de conciliation travail-famille au sein de commerces d'alimentation au Québec. *Relations industrielles*, 72 (2), 294-321.
- Lemarié-Saulnier, C. et Lalancette, M. (2012). La Dame de fer, la Bonne Mère et les autres : une analyse du cadrage de la couverture médiatique de certaines politiciennes québécoises et canadiennes. *Canadian Journal of Communication* 37: 459-486
- Lendák-Kabók, K. (2022). Women's work-life balance strategies in academia. *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157.
- Le Saout, R. (éd.) (2019). *La rémunération du travail politique en Europe. Au fil du débat*. Boulogne-Billancourt : Berger-Levrault.
- Lesnard, L. (2006). Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales. *Données sociales – La société française*, (4), 371-378.
- Lévesque, S., Charton, L. et Fernet, M. (2021). De la perception des rôles parentaux à l'organisation familiale. Les convergences divergences dans les témoignages de nouveaux parents, dans *Des imaginaires aux réalités conjugales et familiales*, sous la direction de Charton, L., et Bayard, C. (eds). p181-203. Presses de l'Université du Québec, Québec.
- Lévesque, S., Bisson, V., Charton, L. et Fernet, M. (2020). Parenting and relational well-being during the transition to parenthood: Challenges for first-time parents. *Journal of Child and Family Studies*, 29, 1938-1956.
- Levy, R. et Le Goff, J. M. (2016). *Devenir parents, devenir inégaux*. Transition à la parentalité et inégalités de genre, Zurich, Seismo.
- Lladós-Masllorens, J., et Ruiz-Dotras, E. (2021). Are women's entrepreneurial intentions and motivations influenced by financial skills? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(1), 69-94.
- Luc, P. T. (2020). Outcome expectations and social entrepreneurial intention: Integration of planned behavior and social cognitive career theory. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 399-407.
- Luthuli, S., Haskins, L., Mapumulo, S., Rollins, N. et Horwood, C. (2020). 'I decided to go back to work so I can afford to buy her formula': a longitudinal mixed-methods study to explore how women in informal work balance the competing demands of infant feeding and working to provide for their family. *BMC public health*, 20, 1-15.
- Lynch, K. D. (2008). Gender roles and the American academe: a case study of graduate student mothers. *Gender and Education*, 20(6), 585-605.
- Magadley, W. (2021). Moonlighting in academia: a study of gender differences in work-family conflict among academics. *Community, Work & Family*, 24(3), 237-256.
- Makola, Z. S. (2022). Mumpreneurs' experiences of combining motherhood and entrepreneurship: An ethnographic study. *Journal of Contemporary Management*, 19 (Special Issue 1), 1-20.
- Mansour, S. et D-G Tremblay. (2018). Le conflit travail-famille-loisirs et l'intention de quitter l'entreprise : une analyse dans le secteur hôtelier au Québec. *De Boeck Supérieur*, 3 (28), 65-96.
- Marlow, S., Hicks, S., et Treanor, L. (2019). Gendering entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurial behaviour: individual, contextual and microfoundational perspectives*, 39-60.
- Masefield, S. C., Prady, S. L., Sheldon, T. A., Small, N., Jarvis, S., et Pickett, K. E. (2020). The caregiver health effects of caring for young children with developmental disabilities: a meta-analysis. *Maternal and child health journal*, 24, 561-574.
- Marshall, M. I. (2014). Marriage, Children, and Self-Employment Earnings: An Analysis of Self-Employed Women in the US. *Journal of Family and Economic Issues*, 35, 313-322.
- Mathieu, S., Doucet, A. et Lindsey McKay, L. (2020). Parental Benefits and Inter-provincial Differences: the Case of Four Canadian Provinces. *Canadian Journal of Sociology*, 45(2), 169-194.
- Matysiak, A. et M. Mynarska. (2020). Self-employment as a work-and-family reconciliation strategy? Evidence from Poland. *Advances in Life Course Research*, 45, 1-9.

- Maxwell, N., Connolly, L. et Ni Laoire, C. (2018). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender Work and Organizations*, 26, 140-157.
- McCutcheon, J.M. et Morrison, M. (2018). It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students. *Feminism & Psychology*, 28(2), 231-252.
- McGraw, E., Robichaud, Y., Gasse, Y. et J-M NkongoloBakenda. (2008). Les Profils, les Entreprises, les Obstacles, les Défis et l'orientation par Rapport au Travail : Comparaison de Deux Générations d'entrepreneurs. *ICSB World Conference Proceedings, Washington: International Council for Small Business (ICSB)*, 1-29.
- McManus, P. A. (2001b). Women's Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations. *International Journal of Sociology*, 31 (2), 70-97.
- Meeussen, L., et Van Laar, C. (2018). Feeling pressure to be a perfect mother relates to parental burnout and career ambitions. *Frontiers in psychology*, 9, 2113.
- Mercier, A. (2012). Dérives des universités, périls des universitaires. *Questions de communication*, 22, 197-234.
- Mercier, J-P., Brossard, L., Parent-Poisson, N. et C. Dalle. (2021). [Rapport] Besoins des mères-étudiantes et stratégies institutionnelles en matière d'articulation études-famille-emploi. Montréal: Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal/Institut de coopération en éducation des adultes. https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/ARTI_Rapport2021-11-03_D%C3%A9finitive.pdf.
- Meurs, D.; Pailhé, A. et Ponthieux, S. (2011). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. Dans Milewski, F. & H. Périvier (dir.), *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Presses de Sciences Po, 139-162.
- Mévellec, A. (soumis). Rémunération. In Breux, S. et A. Mévellec (dir.). *Dictionnaire politique de la scène municipale québécoise* (p.294-297).
- Mévellec, A., Chiasson, G. et Couture, J. (2022). La rémunération des élus municipaux québécois: unité des discours, diversité des pratiques. *Politique et Sociétés*. 41 (1) : 3558.
- Mévellec, A. et Tremblay, M. (2016). *Genre et professionnalisation de la politique municipale : Un portrait des élues et élus du Québec*. Québec. Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1f89sqh>.
- Ministère de la famille. (2023) Projet pilote – Soutien financier aux haltes-garderies en milieu d'enseignement. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/aide-partenaires/organismes-communautaires/projet-pilote-hg-enseignement/Pages/index.aspx>
- Ministère de la Famille (2020). Les familles immigrantes et mixtes au Québec: un portrait statistique à partir du Recensement de 2016. *Bulletin Quelle famille?* volume 7, numéro 1, 17p.
- Ministère de la Famille. (2020b). Chapitre 2 : Accessibilité aux services de garde éducatifs à l'enfance : Audit de performance et observations du commissaire au développement durable. Dans *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2020-2021*, 1-62.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (s.d.). CCQ-1991 – Code civil du Québec: Article 2085. *Publications Québec*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991/19990401#>
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec. (MAMH) (2021). Données relatives à l'élection générale municipale 2021. Compilation et traitement statistique. https://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/POR_StatistiqueElectionsMun2021.pdf
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec. (MAMH) (s.d.). Démocratie municipale : Rôle du conseil et des élus. *Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec*. <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/democratie-municipale/conseil-municipal-et-elus/role-du-conseil-et-des-elus/#:~:text=La%20personne%20%C3%A9lue%20maire%20ou,les%20autres%20membres%20du%20conseil.&text=La%20maire%20ou%20le%20maire%20participe%20%C3%A0%20la%20prise%20de,est%20pas%20oblig%C3%A9%20de%20voter>
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec (MAMH). (2020). [Rapport] Pour une présence accrue des femmes en politique municipale : Un changement au bénéfice de l'ensemble des québécoises et québécois (978-2-550-87492-8).
- Mirick, R. G. et Wladkowski, S. (2018). Pregnancy, motherhood, and academic career goals: Doctoral students' perspectives. *Affilia*, 33, 1-17.
- Misra, J., Lundquist, J. H. et Templer, A. (2012). Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.

- Montpetit, D. (2020). Les femmes au Parlement du Canada. *Bibliothèque du Parlement: Notes de la Colline: Coups d'œil sur des questions canadiennes*. <https://notesdelacolline.ca/2020/01/23/les-femmes-au-parlement-du-canada/>.
- Moors, A.C., Stewart, A.J. et Malley, J.E. (2022). Gendered Impact of Caregiving Responsibilities on Tenure Track Faculty Parents' Professional Lives. *Sex Roles*, 87, 498–514.
- Moreau, M.-P. (2016). Regulating the student body/ies: University policies and student parents. *British Educational Research Journal*, 42(5), 906-925.
- Moreau, M. P. et Kerner, C. (2015). Care in academia: an exploration of student parents' experiences. *British Journal of Sociology of Education* 36 (2): 215-233.
- Moriconi, S. et Rodríguez-Planas, N. (2021). Gender Norms and the Motherhood Employment Gap, CESifo Working Paper, No. 9471, *Center for Economic Studies and ifo Institute* (CESifo), Munich.
- Mumu, J. R., Tahmid, T. et Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334.
- Murtorinne-Lahtinen, M., Moilanen, S., Tammelin, M., Rönkä, A. et Laakso, M. L. (2016). Mothers' non-standard working schedules and family time: Enhancing regularity and togetherness. *International journal of sociology and social policy*, 36(1/2), 119-135.
- Navarre, M. (2014). De la professionnalisation au désengagement: Les bifurcations dans les carrières politiques des élus en France. *Politique et Sociétés*, 33(3), 79–100.
- Neimanns, E. (2021). Making Mothers Stay at Home? Analyzing the Impact of Partisan Cueing on Attitudes Toward Maternal Employment. *Social Politics*, 1-25.
- Noiseux, Y. et Boucher, M. P. (2013). The impact of liberalization on female workers in Quebec: Four case studies. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 50(4), 482-502.
- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec: les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7 (1), 28-54.
- Noiseux, Y. (2011). Travail atypique au Québec: les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007. *Labour*, 67, 95-120.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). (2011). Panorama de la société 2011: Les indicateurs sociaux de l'OCDE, Éditions OCDE. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-fr
- Odenweller, K. G. et C. E. Rittenour. (2017). Stereotypes of Stay-at-Home and Working Mothers. *Southern Communication Journal*, 82 (2), 57-72.
- Ojediran, F., et Anderson, A. (2020). Women's entrepreneurship in the global south: empowering and emancipating?. *Administrative Sciences*, 10(4), 87.
- O'Laughlin, E. M. et Bischoff, L. G. (2005). Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79–106.
- Oleschuk, M. (2020). Gender equity considerations for tenure and promotion during COVID 19. *Canadian review of sociology*, 57(3), 502-215.
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, 23(2), 169-187.
- Orgad, S. (2016). Incongruous encounters: media representations and lived experiences of stay-at-home mothers. *Feminist Media Studies*, 16 (3), 478-494.
- Panneton, S., Pronovost, V., Bouchard, C., Bourassa-Dansereau, C. et Table de concertation des groupes de femmes en Montérégie (2020). Les représentations médiatiques des femmes aux élections municipales: quels enjeux, quelles incidences pour les candidates? Montréal/Longueuil: Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal/Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie. [RAPPORT_representations_mediatiques_femmes_politique_phase_2_LR.pdf](https://www.uqam.ca/ressources/rapports-et-publications/rapport-representations-mediatiques-femmes-politique-phase-2-lr.pdf) (uqam.ca)
- Parlement du Canada (s.d.). Indemnités, salaires et allocations. https://bdp.parl.ca/sites/ParlInfo/default/fr_CA/Personnes/Salaires.
- Patterson, M. (2018). Qui travaille à temps partiel et pourquoi? *Regard sur les statistiques du travail*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/71-222-x/71-222-x2018002-fra.pdf?st=VNfCm0Ph>
- Pilote, A. et Montreuil, A. (2021). S'appuyer sur la « féminité » pour l'emporter en campagne: le cas des élections générales québécoises de 2018. *Politique et Sociétés*, 40 (3), 121-150.

- Pinho-Gomes, A. C., Peters, S., Thompson, K., Hockham, C., Ripullone, K., Woodward, M. et Carcel, C. (2020). Where are the women? Gender inequalities in COVID-19 research authorship. *BMJ Global Health*, 5. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-002922>.
- Pinho, M. et Gaunt, R. (2021). Doing and undoing gender in male carer/female breadwinner families. *Community, Work & Family*, 24(3), 315-330.
- Poggesi, S., Mari, M., et De Vita, L. (2019). Women entrepreneurs and work-family conflict: An analysis of the antecedents. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 431-454.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73
- Presti, A. L., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A. et Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: Crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62.
- Radio-Canada. (2014). Les professions de vos députés québécois. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/662224/professions-deputes-gouvernement-quebec-partis-assemblee-nationale>.
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J. et Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender differences in stress-and burnout-related factors of university professors. *BioMed Research International* [en ligne] <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2020/6687358/>
- Réseau pour un Québec Famille. (s.d.). *Le Réseau pour un Québec Famille: déjà 25 ans!* <https://www.quebecfamille.org/fr/>
- Reza Nakhaie, M. (2002). Gender Differences in Publication among University Professors in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 39(2), 151-179.
- Rhijn, T., Quosai, T. S. et Lero, D. S. (2011). A profile of undergraduate student parents in Canada. *Canadian Journal of Higher Education*, 41(3), 59-80.
- Richer, J. (2020). Les élèves auront accès au congé de maternité. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-06-10/les-elues-auront-acces-au-conge-de-maternite>.
- Ridgeway, C. et Correll, S. (2004). Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.
- Rinfret, N., Tougas, F., Laplante, J. et Beaton, A. M. (2014). Être ou ne pas être en politique : quelques déterminants de l'implication des femmes. *Politique et Sociétés* 33 (2) : 3-22.
- Rodrigo, R. (2022) The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: a systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73.
- Rose, R. (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique* (2nd Eds.). Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre, p. 55.
- Rose, R. (2010). La politique familiale au Québec : la recherche d'un équilibre entre différents objectifs. *Santé, Société et Solidarité*, 2, 31-42.
- Roubinov, D., Haack, L. M., Folk, J. B., Rotenstein, L., Accurso, E. C., Dahiya, P., ... et Mangurian, C. (2022). Gender differences in National Institutes of Health grant submissions before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Women's Health*, 31(9), 1241-1245.
- Roux, J. (2015). L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes. *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 7. <https://doi.org/10.4000/revdh.1116>
- Royo, R. C., Clemente, I. M., Perelló-Marín, R., et Ribes-Giner, G. (2021). Differences in the financial approach to entrepreneurship from a gender perspective. *International Journal of Globalisation and Small Business*, 12(1), 46-58.
- Russum, J. A. (2019). Sewing Entrepreneurs and the Myth of the Spheres: How the "Work at Home Mom" complicates the Public-Private Divide. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 40 (3), 117-138.
- St-Arnaud, L. et Giguère, É. (2020). Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la rarefaction de la main-d'oeuvre sans penser le travail. *Travailler*, 2, 171-194.
- Sallee, M. (2015). Adding academics to the work/family puzzle: graduate student parents in higher education and student affairs. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 52(4), 401-413.
- Sallee, M., Ward, K. et Wolf-Wendel, L. (2016). Can anyone have it all? Gendered views on parenting and academic careers. *Innovative Higher Education*, 41(3), 187-202.
- Santos, M. H., Roux, P. et Amâncio, L. (2016). Expériences et stratégies de femmes investies dans un « monde d'hommes » : le cas de la politique locale portugaise. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 82, 69-87.
- Sarti, D. et Torre, T. (2022). Employee and Self-Employed in Working Life: Is There a Real Difference?. In *Defining and Protecting Autonomous Work: A Multidisciplinary Approach* (pp. 79-108). Cham: Springer International Publishing

- Sauvage, L. (2017). Précarité, temporalités et conciliation travail-famille chez les musiciens baroques montréalais. *Culture, carrières et industries créatives*, 57, 1-16.
- Schiffrin, H., Liss, M., Geary, K., Miles-McLean, H., Tashner, T., Hagerman, C. et Rizzo, K. (2014). Mother, father, or parent? College students' intensive parenting attitudes differ by referent. *Journal of Child and Family Studies*, 23(6), 1073- 1080.
- Schmidt, E.-M., Décieux, F., Zartler, U. et Schnor, C. (2022). What makes a good mother? Two decades of research reflecting social norms of motherhood. *Journal of Family Theory & Review*, 1-21.
- Schneider, P. et Carroll, D. (2020). Conceptualizing more inclusive elections: violence against women in elections and gendered electoral violence. *Policy studies*, 41(2-3), 172-189.
- Schneider, D. et Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84(1), 82-114.
- Secrétariat à la condition féminine. (2022). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. 2022-2027*. Gouvernement du Canada. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>
- Secrétariat à la condition féminine. (2021). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021. Suivi de la mise en oeuvre des actions*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/plans-strategiques/Bilan_2021.pdf?1637761842.
- Secrétariat à la condition féminine. (2017). Ensemble pour l'égalité. *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers*. Gouvernement du Canada. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/strategie-egalite-2021.pdf>
- Seery, A. (2020). Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste. *Enfances Familles Générations*, 35 [en ligne] <https://doi.org/10.7202/1077683ar>
- Seierstad, C. et G. Kirton. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 390-404.
- Shafer, K., Scheibling, C. et Milkie, M. A. (2020). The division of domestic labor before and during the COVID 19 pandemic in Canada: Stagnation versus shifts in fathers' contributions. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 57(4), 523-549.
- Siippainen, A., Närvi, J. et Alasuutari, M. (2022). The puzzles of daily life: The temporal orders of families when parents have non-standard work schedules. *International Journal of Social Welfare*, 1-15.
- Simoes, N., Crespo, N. et Moreira, S. B. (2016). Individual determinants of self-employment of self-employment entry: What do we really know? *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 783-806.
- Smith-Hunter, A. (2006). *Women entrepreneurs across racial lines: Issues of human capital, financial capital and network structures*. Edward Elgar Publishing.
- Soulard, E. (2008). *Genre et santé mentale : la contribution des rôles familiaux et professionnels à la dépression*. [mémoire de maîtrise]. Université de Montréal. 84p.
- Statistique Canada. (2023). *Nombre et âge médian du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes selon le plus haut diplôme acquis, les fonctions de direction, le rang et le genre*. Tableau 37-10-0077-01 Nombre et âge médian du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes selon le plus haut diplôme acquis, les fonctions de direction, le rang et le genre.
- Statistique Canada. (2023b). *Bénéficiaires de fond de recherche parmi le corps professoral et les chercheurs universitaires, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat selon le type de fond*: Tableau 37-10-0166-01 Bénéficiaires de fond de recherche parmi le corps professoral et les chercheurs universitaires, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat selon le type de fond
- Statistique Canada (2023c). Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000): <https://doi.org/10.25318/1410002701-fra>
- Statistique Canada. (2022). Taux d'emploi des mères et des pères, 1976 à 2021. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00012-fra.htm
- Statistique Canada. (2022b). Le travail autonome au Canada, 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019040-fra.htm>
- Statistique Canada. (2021). Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm
- Statistique Canada. (2021b). Sources de revenu familial selon le type de famille, régions intraprovinciales, Fichier des familles T1 : Outil interactif: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019007-fra.htm>.

- Statistique Canada. (2020). *Certaines caractéristiques de la population du corps professoral et des chercheurs au niveau postsecondaire selon la région, le rôle, le statut d'emploi*. Statistique Canada. Tableau 37-10-0165-01 Certaines caractéristiques de la population du corps professoral et des chercheurs au niveau postsecondaire selon la région, le rôle, le statut d'emploi.
- Statistique Canada. (2018). Évolution du profil des parents au foyer. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2016007-fra.htm#def1>
- Statistique Canada. (2018b). Guide de l'Enquête sur la population active. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2018001-fra.htm>.
- Stephenson, M. et R. Emery. (2003). *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale*. Condition féminine Canada, 1-119.
- Stewart, P., Ornstein, M. et Drakich, J. (2009). Gender and promotion at Canadian universities. *Canadian Review of Sociology*, 46(1), 59-85.
- Suleiman, A., Decker, R., Garza, J., Laguerre, R., Dugan, A. et Cavallari, J. (2021). Worker perspectives on the impact of non-standard workdays on worker and family well-being: A qualitative study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-12.
- Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal. (2018). *Convention Collective entre l'Université du Québec à Montréal et le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'Université du Québec à Montréal*. https://www.spuq.uqam.ca/documents/x_documents/1_convention_spuq_2018_2022.pdf.
- Tammelin, M., Koivunen, T and T. Saari. (2017). Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 37 (9), 591-604.
- Tanguay, D. (2018). L'incidence de la maternité et de la paternité sur la persévérance aux études doctorales., Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/24978>.
- Tanguay, D. (2013). Soutenir la réussite des doctorants qui ont des enfants. INITIO – Réussir et soutenir la réussite : regards croisés des sciences de l'éducation, hors-série 1, 63-74. https://www.initio.fse.ulaval.ca/fichiers/site_initio/documents/Hors_Serie_1_-_ACCESE/Tanguay_INITIO_no._H-S_ete_2013.pdf.
- Tanguay, M. (2003). *Étude de la relation entre la motivation, les conflits interrôles, les bénéfices et la détresse psychologique chez des individus qui cumulent les rôles travail-famille-études*. Thèse de doctorat. Université de Montréal, Montréal.
- Tardy, E. (2002.) Les femmes et les conseils municipaux du Québec. *Cahiers du Québec*, 130. Montréal : Hurtubise HMH.
- Tettamanti, M., et Widmer, E. (2020). Devenir parents : une situation de double bind social? *Psychothérapies*, 40(4), 237-245.
- Thériault, L. (2019). *Le travail invisible, ça compte ! 20^e Journée nationale du travail invisible de l'Afeas : pdf-guide-danimation-travail-invisible-2019-2020.pdf*
- Thériault, C. et M. Cyr. (1996). Relation entre les satisfactions liées à trois rôles sociaux et la satisfaction de vie chez les femmes au foyer. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 28 (2), 79-85.
- Thorsen, E. (1996). Stress in academe: What bothers professors? *Higher Education*, 31(4), 471-489.
- Toffoletti, K. et Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-50.
- Tolley, E. et Paquet, M. (2021). Gender, municipal party politics, and Montreal's first woman mayor. *Canadian Journal of Urban Research*, 30(1), 40-52.
- Tremblay, D. G., et Soussi, S. A. (2020). *Le travail à l'épreuve des nouvelles temporalités*. Québec. Presses Universitaires du Québec.
- Tremblay, D. G., et Alberio, M. (2016). Le rôle de la famille d'origine et des parents dans les expériences de conciliation travail-études des jeunes cégépiens et universitaires. *Recherches sociographiques*, 57 (1) : 79-102
- Tremblay, D-G. et E. Mascova. (2015). Conflict Between Professional Engagement and Temporal Regimes of Lawyers: The Challenge of Work-Life Permeability. *Revue Interventions économiques*, 53, 1-19.
- Tremblay, D. G. et Darchen, S. (2010). Municipal Family Policy and Work-Family Articulation: The Case of Five Quebec Municipalities. *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, 33(1), 15-32.
- Tremblay, D. G. et Genin, É. (2009). Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (10) : URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/1111>.

- Tufa, T. L. (2021). The effect of entrepreneurial intention and autonomy on self-employment: does technical and vocational educations and training institutions support matters? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 1-11.
- Turcotte, M. (2010). Le travail à domicile : une mise à jour. *Statistique Canada, Gouvernement du Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-008-x/2011001/article/11366-fra.pdf?st=xBC3X_kJ.
- Union des municipalités du Québec (UMQ). (2022). Femmes et gouvernance. *Union des Municipalités du Québec*. <https://umq.qc.ca/dossiers/femmes-et-gouvernance/>.
- Université Laval. (2019). Politique relative aux étudiantes et aux étudiants parents. https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouv/Documents%20officiels/Politiques/Politique_relative_aux_etudiantes_et_aux_etudiants_parents.pdf.
- Université Mc Gill (2012). Subcommittee on Student Affairs Policies. *Guidelines for the Academic Accommodation of Pregnant Students and Students Caring for Dependants*. McGill University. https://www.mcgill.ca/students/srr/files/students.srr/guidelines_for_the_academic_accommodation_of_pregnant_students_and_students_caring_for_dependants.pdf
- Université de Sherbrooke. (2022). Parents aux études. Université de Sherbrooke. <https://www.usherbrooke.ca/etudiants/apprentissage-et-reussite/parents-etudes>.
- Université Sherbrooke. (2020). Politique 2500-044 : Politique relative aux parents aux études. <https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/direction/politiques/2500-044.pdf>.
- Université de Sherbrooke et Syndicat des Professeurs et Professeurs de l'Université Sherbrooke (SPPUS). (2017). *Convention Collective de Travail entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'Université Sherbrooke (SPPUS)*. https://www.usherbrooke.ca/sppus/fileadmin/sites/sppus/2017-2020_Convention_SPPUS_Version_Web.pdf.
- Uppal, S. (2015). Profils d'emploi des familles avec enfants. Regards sur la société canadienne, produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2015001/
- Van der Dussen, S. (2013). La représentation des femmes en politique (1994-2013). *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2199-2200(34), 5-88.
- Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.
- Villeneuve, C. (2018). *Se diriger vers le travail autonome une fois devenue mère : une solution à la conciliation travail/famille chez les femmes ?* [mémoire de maîtrise]. Université Laval. 105p.
- Virgolino, A., Costa, J., Santos, O., Pereira, M. E., Antunes, R., ... et Vaz Carneiro, A. (2022). Lost in transition: a systematic review of the association between unemployment and mental health. *Journal of Mental Health*, 31(3), 432-444.
- Vosko, L. F., et Clark, L. F. (2009). Canada: Gendered precariousness and social reproduction. In *Gender and the contours of precarious employment* (pp. 40-56). Routledge.
- Vultur, M., Bernier, J. et M-J Dupuis. (2016). Les jeunes québécois qui font appel aux agences de placement : comment perçoivent-ils leurs conditions de travail et quels avantages en retirent-ils? *Notes de recherche*, 2, INRS, 1-22.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., et Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106016.
- Wagner, A. (2022). Tolerating the trolls? Gendered perceptions of online harassment of politicians in Canada. *Feminist Media Studies*, 22(1), 32-47.
- Weibel, L. et Caetano, G. (2019). Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail? *Grand angle TC 166. Réf Santé Trav*, 159, 19-32.
- Wen-Hao, C. et T. Mehdi. (2018). Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle. *Direction des études analytiques : documents de recherche*, 1-36.
- Wilton, S. et Greer, S. (2020). "Grandma is the Mayor": Women's Participation in Local Politics in Alberta. *Études canadiennes/Canadian Studies. Revue interdisciplinaire des études canadiennes en France*, 88, 201-220.
- Wijesingha, R. et Ramos, H. (2017). Human Capital or Cultural Taxation: What Accounts for Differences in Tenure and Promotion of Racialized and Female Faculty? *Canadian Journal of Higher Education*, 47(3), 54-75.
- Williams, C. (2018). L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quart. Statistique Canada. *Perspective*, 5-18.
- Williams, S. (2007). Graduate students/mothers negotiating academia and family life: discourses, experiences, and alternatives. Doctoral thesis. University of South Florida, FL. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/2412/>.

- Williamson, A. J., Drencheva, A., et Wolfe, M. T. (2022). When do negative emotions arise in entrepreneurship? A contextualized review of negative affective antecedents. *Journal of Small Business Management*, 1-45.
- Winkler, M. R.; Mason, S.; Laska, M. N.; Christoph, M. J. et D. Neumark-Sztainer. (2018). Does non-standard work mean non-standard health? Exploring links between non-standard work schedules, health behavior, and well-being. *SSM Popul Health*, 4, 135-143.
- Winslow, S. et Davis, S. N. (2016). Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass*, 10(5), 404-416.
- Wirtz, A.; Nachreiner, F et K. Rolfes. (2011). Working on Sundays-effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiol Int*, 28 (4), 361-370.
- Wynn, A. T. (2018). Misery Has Company: The Shared Emotional Consequences of Everwork Among Women and Men. *Sociological Forum*, 33 (3), 712-734.
- Wyrobková, A. et P. Okrajek. (2014). Unemployed, employed & care-giving mothers: Quality of partner & family relations. *Human Affairs*, 24 (3), 376-395.
- Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. et Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The production of inequality: The gender division of labor across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 662-679.
- Yerochewski, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Yssaad, L. et V. Ferrao. (2019). *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils ? Regard sur les statistiques du travail*. Ottawa, Statistique Canada, p. 11.
- Zahra, D. (2020). La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail. *Revue Chercheur Economique/ Volume*, 7(1), 178-193.
- Zajda, J. (2022). Discourses of Race, Ethnicity and Gender in Education: Implications for Equality and Social Justice. In *Discourses of Race, Ethnicity and Gender in Education: Emerging Paradigms* (pp. 1-18). Cham: Springer International Publishing.
- Zelekha, Y. (2021). What stands behind the gender gap in entrepreneurship? Untangling the intergenerational parental role. *Plos one*, 16(12), e0261108.
- Zhang, S., Garner, R., Heidinger, L. et Findlay, L. (2021). Le recours par les parents aux services de garde d'enfants et les différences dans l'utilisation de ces services selon la situation d'emploi de la mère. *Regards sur la société canadienne*, juillet, produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

**IN
RS**

Institut national
de la recherche
scientifique

