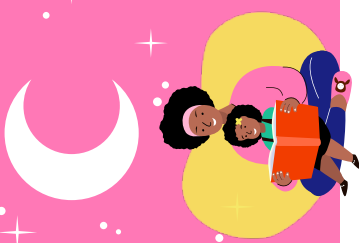




LES MÈRES AU FOYER

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

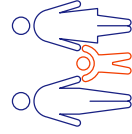
	Québec	Canada
Familles comptant un couple avec mère au foyer	10	13
Familles comptant un couple avec père au foyer	4	6
Familles comptant un couple biactif	65	62
Familles monoparentales	21	19

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	12
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

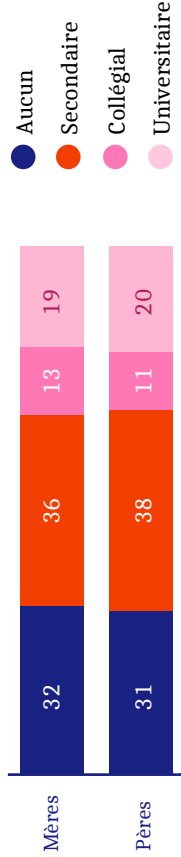


Proportion des mères et des pères inactifs sur le marché de l'emploi selon l'âge du plus jeune enfant de la famille, Québec, 2016 (%)³

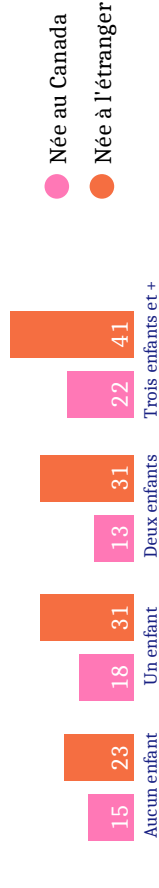


Le taux d'inactivité professionnelle des mères est toujours largement supérieur à celui des pères. Une division sexuée des responsabilités familiales et professionnelles persiste.

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. ISO, 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 estimeraient 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 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 plonge 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. À 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/td/eprint/11890/>