

Le Regroupementnaissance-Renaissance travaille depuis près de vingt ans à l'humanisation de la naissance et des services en périnatalité. Reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux comme organisme provincial, centre d'éducation et de recherche, le Regroupement représente une force de changement social auprès des femmes enceintes et des jeunes familles.

«Vers la reconnaissance économique et sociale de l'engagement de la mère pendant la période périnatale»

L'implication du Regroupement dans toutes les qui nous a amené, en 1998, à présenter un projet au Programme Pro de Condition Féminine Canada intitulé Vers la reconnaissance éco de l'engagement de la mère pendant la période périnatale.

L'objectif global du projet est l'amélioration significative des conditions économiques et sociales des femmes pendant la période périnatale, ainsi que la protection des acquis professionnels et économiques actuels et futurs.

Pour cela, il nous apparaît essentiel de faire reconnaître la grossesse, l'accouchement et l'allaitement comme des processus physiologique attaché au corps de la femme et impliquant un engagement de la mère en terme de temps. Nous devons également faire reconnaître l'essentielle présence de la mère pendant la période concernant la naissance d'un enfant, comme un travail qui contribue au mieux être de la famille et de la société.

leur engagement pendant la période périnatale et les impacts sur l'ensemble de leur vie active ou professionnelle.

La présente recherche est un outil qui vise à documenter l'appauvrissement réel des femmes de Québec cause par

Maternité et travail :

une analyse exploratoire
de la condition
socio-économique
des femmes primipares
en période périnatale

Préparé pour le RECHERCHEUR EN AVANCEMENT EN SAISON

Dans le cadre du protocole UOAM/Relais-femmes et les Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

par **Catherine Bourgault**,
assistante de recherche UOAM
Sous la direction de **Anne Quéniant**,
professeure de sociologie UOAM

REMERCIEMENTS

Cette recherche a été menée dans le cadre du protocole UQAM/Relais-femmes. Nous tenons à remercier l'équipe du Regroupement Naissance-Renaissance pour son implication à différentes étapes du projet. Nous remercions également Lucie Bélanger et Nadine Goudreault de Relais-femmes ainsi que Lyne Kurtzman du service aux collectivités de l'UQAM pour leur soutien et leurs commentaires précieux au cours de la réalisation de la recherche. Un merci tout particulier va à Anne Quéniart pour son encadrement rigoureux. Enfin, je veux remercier chaleureusement toutes les femmes qui ont gentiment accepté de me raconter leur expérience.

Catherine Bourgault

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
- Un bref aperçu de la littérature.....	3
- Objectifs de recherche.....	7
-Méthodologie.....	9
- Hypothèses.....	12
PREMIÈRE PARTIE: Description des répondantes et de leurs conditions de vie et de travail en période périnatale	
- Une représentation socio-démographique des répondantes.....	15
- Les conditions entourant la maternité et le travail.....	17
- Les revenus et les allocations gouvernementales.....	25
DEUXIÈME PARTIE: Points de vue sur la maternité et les mesures sociales qui lui sont associées	
- Le congé de maternité: durée, assurance-emploi et compensation financière de l'employeur.....	31
- L'allocation de maternité.....	34
- Le partage des prestations parentales d'assurance-emploi.....	34
- Le retrait préventif.....	35
-L'allaitement.....	39
- La reconnaissance sociale de la maternité.....	42
- Les revendications.....	45
CONCLUSION.....	50
BIBLIOGRAPHIE.....	52
ANNEXE I: LES GRILLES D'ENTREVUE.....	55
ANNEXE H: LE QUESTIONNAIRE.....	68

INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, le taux de participation des femmes au marché de l'emploi, y compris de celles ayant des enfants, a considérablement augmenté. Les statistiques les plus surprenantes sont certainement celles concernant les mères de jeunes enfants. En 1991, les données du recensement indiquent que ce sont les mères d'enfants de moins de six ans qui participent le plus au marché du travail (573% au travail et 8,9% en chômage).

Mais est-ce si surprenant? Le régime actuel d'assurance-emploi offre un congé de maternité de 15 semaines et un congé parental de 10 semaines à 55% du salaire brut, c'est-à-dire moins de six mois à un peu plus de la moitié du salaire. On doit également tenir compte de la réalité du travail à temps partiel et des nouvelles formes de travail¹ (autonome, à domicile, à contrats, télétravail², etc.) principalement réservés aux femmes et qui constituent pour elles une barrière à l'aisance financière. La baisse des salaires, la perte ou l'absence d'avantages sociaux et la perte de l'indemnisation par le régime d'assurance-emploi ne sont que quelques exemples des réalités inhérentes aux formes de travail atypique.

En dépit du nombre sans cesse croissant de femmes sur le marché du travail et de la diversification des formes de travail qui leur sont offertes, les femmes qui désirent avoir un enfant doivent-elles payer le prix de ce choix?

Il ne s'agit pas d'ouvrir ici un débat sur l'inégalité des sexes ou sur l'équité salariale mais plutôt de reconnaître que la situation économique et professionnelle des femmes au Québec accuse

¹ Les nouvelles formes de travail, aussi appelées travail atypique ou formes d'emploi différenciées, regroupent toute forme d'emploi qui ne correspond pas au « modèle de l'emploi à l'année longue et permanent, fondé généralement sur un lien de dépendance avec le même employeur » (Lucie-France Dagenais Différenciation des statuts d'emploi, incidences sur la charte. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, décembre 1993, pages 9-10.

² Travail dont une partie de la tâche est effectuée à la maison et où la communication avec l'employeur se fait par un ou l'autre des moyens de télécommunication.

un recul encore imponent malgré le fait que, depuis un certain nombre d'années, les femmes se soient imposées sur le marché du travail et y aient gagné en autonomie et en valorisation. Mais le dilemme est le même pour toutes les mères qui désirent travailler. La première option consiste à favoriser le travail, amenant chez beaucoup d'entre elles un sentiment de culpabilité. Certains auteurs

expliquent cette culpabilité en invoquant le rejet par ces femmes des valeurs traditionnelles, c'est-à-dire un milieu familial dont elles s'occuperaient à temps plein. Ce sentiment de culpabilité pourrait être aussi en rapport avec la qualité de l'exécution de l'un ou l'autre des rôles.³

L'autre option est d'accorder la priorité à la famille, risquant ainsi de s'exposer à des conditions de travail moins intéressantes, à une perte de valorisation et de reconnaissance sociale. Tout ceci parce que

Depuis que l'humanité existe, les activités féminines ont été systématiquement dépréciées ou passées sous silence. Sans doute la fécondité échappe-t-elle au processus de dévalorisation sociale, mais les soins, les gestes, l'amour maternel ne bénéficient d'aucun hommage particulier tant ils sont assimilés à des comportements naturels, allant de soi. Ce n'est qu'à partir du XVIIIe siècle qu'une rupture s'opère, la maternité devenant, pour la première fois, objet d'exaltation sociale.⁴

On reconnaît socialement que la grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont des phénomènes physiologiques naturels et que seules les femmes ont les capacités biologiques nécessaires pour mener à terme une grossesse et nourrir leur enfant. Et nombreuses sont les études et les disciplines qui considèrent que l'allaitement maternel est un moyen privilégié pour établir

³ Cyr, M. et David, H. « L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales ». *Canadian Journal of Counselling/Revue Canadienne de Counselling*, Vol. 25, no 4, 1991, page 521.

⁴ Lipovetsky, Gilles La. Permanence et révolution du féminin.. Paris, Gallimard, 1997, pages troisième femme, 214-215.

l'indispensable lien d'attachement entre la mère et l'enfant. Paradoxalement, la reconnaissance du temps et de l'énergie que les femmes doivent consacrer à la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et l'éducation de leurs enfants n'est pas aussi évidente. Parce que c'est bien de reconnaissance qu'il s'agit; les femmes ne rejettent nullement leur fonction de mère, ce qu'elles refusent c'est une identité basée exclusivement sur leurs fonctions de mère et de conjointe.

Les femmes étant de plus en plus présentes sur le marché du travail, la difficulté de conjuguer responsabilités familiales et travail rémunéré devient non seulement le problème de chaque mère-travailleuse⁵ mais également celui de la société. D'où l'importance et la pertinence, dans le cadre de cette recherche, de prendre en considération les impacts sociaux et économiques de l'articulation maternité-travail. Bien que les recherches et les auteurs soient nombreux à aborder le thème " famille et travail ", l'originalité de notre angle d'approche réside dans le fait de cueillir l'information non pas de manière rétrospective mais bien au moment précis où les mères-travailleuses doivent prendre la décision ou non de retourner travailler. Il nous fallait pour cela les interroger des femmes en période périnatale⁶.

Un bref aperçu de la littérature

Au Québec, plusieurs auteurs se sont penchés sur la question du travail féminin et plus particulièrement sur celle de l'articulation travail-famille.

Précisons d'emblée que les stratégies de conciliation sont en fait les moyens et les techniques auxquels les mères-travailleuses ont recours, au moment de la naissance de leur premier enfant dans le cas qui nous intéresse, pour parvenir à gérer, le plus harmonieusement possible, les sphères du travail et de la famille.

Selon certains rapports d'étude, la conciliation des responsabilités

⁵ Le terme «mère-travailleuse » est tiré de la littérature sur le sujet.

⁶ Règle générale, la période périnatale est la période pendant la maternité commençant du début de la grossesse et se terminant environ au moment où l'enfant atteint l'âge d'un an.

professionnelles et familiales constituerait un art consommé de l'efficacité et de la débrouillardise. Elle obligerait à beaucoup d'ingéniosité, à détourner l'heure du lunch pour faire les courses et les pauses pour payer les comptes, à profiter des vacances pour faire le ménage, à courir du travail à la maison en passant par la garderie, la banque ou les magasins avec la montre dans la tête et la liste d'épicerie comme horizon. Bref, une telle conciliation exigerait de vivre écartelé entre les demandes pressantes des enfants, des conjoints, des amis, de la famille élargie et les contraintes de l'emploi. Selon d'autres rapports d'étude, se contenter d'une telle définition de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, ce serait réduire les problèmes de la conciliation aux seuls individus concernés immédiatement par elle et reconnaître que l'employeur et l'État n'ont pas à s'en préoccuper.⁷

Cette dernière vision des choses est celle à laquelle nous adhérons. Toutefois, les travaux de différents auteurs (Kempeneers, Descanies, entre autres) montrent clairement que dans la réalité, la situation des femmes correspond beaucoup plus à la première définition et qu'elles assument seules, la majorité du temps, toutes ces responsabilités:

En dépit d'une idéologie égalitaire, le partage des responsabilités familiales demeure souvent traditionnel. En d'autres termes, c'est en majorité les femmes qui assument les responsabilités de soin et d'éducation des enfants ainsi que l'entretien de la maison.⁸

La participation croissante des femmes au marché du travail, phénomène généralisé à l'ensemble des sociétés industrielles, ne s'est pas accompagnée d'une redistribution des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Nombre d'études témoignent en effet de la persistance d'une division très inégale des responsabilités à l'intérieur de la famille, laissant à la femme le gros du travail et ce, même lorsque celle-ci fournit un nombre d'heures aussi élevé que son conjoint sur le marché de l'emploi.⁹

⁷ Cantin, Eugène « La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ». *Le Marché du Travail*, Vol. 15, no 9, page 6.

⁸ Cyr, M. et David, H. « L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales ». *Canadian Journal of Counselling/Revue Canadienne de Counselling*, Vol. 25, no 4, 1991, page 522.

⁹ Kempeneers, M. et Saint-Pierre, M.-H. « L'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale: le

Même si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, les conditions et les possibilités entourant cette présence sont non seulement limitées mais surtout limitatives et de nombreuses études en témoignent

Elles ressentent péniblement la surdétermination des exigences du travail sur leur mode d'organisation familial et tentent individuellement de trouver les solutions qui leur permettraient de faire face à toutes leurs obligations. Dans la situation actuelle, c'est selon toute vraisemblance à la famille que l'on demande de s'adapter, alors que l'univers du travail, encore peu réceptif aux réalités familiales et aux valeurs qui les soutiennent, impose son ethos (rendement, productivité et consommation) et sa logique de fonctionnement.¹⁰

Les solutions individuelles ou la seule bonne volonté des femmes ne permettent plus de garantir une certaine qualité de vie à celles qui cumulent l'identité de mère et de travailleuse.¹¹

Les conclusions des différents auteurs se rapprochent toutes plus ou moins les unes des autres. En effet, tous sont d'accord pour dire que la discontinuité du travail féminin est liée directement à l'histoire reproductive même si, comme Kempeneers le mentionne, certaines données ne sont pas disponibles (l'enquête sur la famille de 1984 ne tient compte que des arrêts de travail d'au moins un an).

La scolarité joue un rôle majeur. Non seulement les femmes plus scolarisées ont un taux de participation à la main-d'œuvre plus élevé, mais elles reviennent plus rapidement au travail après la naissance d'un enfant. La plus grande présence des femmes sur le marché du travail, comme nous l'indiquent les auteurs n'est cependant pas synonyme d'une plus grande continuité en emploi. En

cas d'employées de bureau à Montréal ». Texte soumis à *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme*, Vol. 18, no 1, Hiver 1997/1998, page 2.

¹⁰ Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. Et Séguin, C. « Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes ». *Recherches féministes*, Vol. 7, no 1, 1994, page 121.

¹¹ Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. Et Séguin, C. « Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées ». *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 3, no 1, Printemps 1990, page 100.

effet, l'existence du travail à temps partiel et l'apparition de nouvelles formes de travail (à domicile, contrats de courte durée, télétravail, heures partagées, travail autonome, etc.) ajoute à la précarité du travail des femmes, sans égard au niveau de scolarité.

Les recherches soulignent également que le manque de temps est une préoccupation centrale pour les mères ayant un emploi et que c'est souvent les exigences du travail salarié qui ont un impact sur la vie de famille. Et en général, bien que les femmes interrogées se disent satisfaites de leur situation, les auteurs remarquent un certain nombre de contradictions parmi leurs réponses principalement lorsqu'elles déclarent qu'elles apprécieraient plus d'aide de la part du conjoint.

Enfin, les auteurs nous énumèrent un certain nombre de facteurs dont il fallait tenir compte dans l'élaboration des critères d'échantillonnage. D'abord, certains admettent que les femmes composant leurs échantillons ont des conditions de vie et de travail plus stables et élevées que la moyenne. Ceci nous permet donc de supposer que, pour un échantillon composé de femmes provenant de milieux moins favorisés, la situation pourrait être plus difficile. De plus, ils nous indiquent qu'il est important de tenir compte du fait que chaque contexte professionnel détermine des stratégies spécifiques de conciliation (modalités d'aménagement différentes) d'où l'intérêt d'avoir un échantillon composé de femmes provenant de contextes professionnels différents.

En définitive, les informations recueillies ont permis de dresser sommairement un bilan de la condition socio-économique des mères-travailleuses.

D'une part, leur condition de mère est un obstacle, plus ou moins majeur selon la profession, à la continuité en emploi. La scolarité, le nombre d'enfants, l'âge, la participation du conjoint aux responsabilités familiales, la situation conjugale sont tous des facteurs influents de l'étude de l'articulation travail-famille. D'autre part, les diverses conjonctures économiques, sociales, les réalités culturelles, familiales, l'industrialisation et l'éducation sont des réalités qui ont mené les femmes sur le marché du travail. La précarisation, la robotisation et la rationalisation sont

désormais les conditions imposées aux femmes sur le marché du travail. Les auteurs s'entendent donc sur le fait que l'articulation travail-famille à laquelle les femmes sont confrontées n'est pas un problème individuel mais bien un problème de société, concernant autant les hommes que l'État ou les entreprises. Il est inconcevable que les femmes soient les seules responsables du développement et de la gestion des stratégies de conciliation. D'où la nécessité d'une étude sur le sujet qui pourrait inciter les agents concernés à participer efficacement et activement à la gestion de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle (réorganisation du travail, réseaux de soutien efficace, etc.) par des mesures autres qu'une politique nataliste.

Enfin, il est primordial de développer de nouvelles stratégies. En effet, comme la discontinuité professionnelle est le fait d'une majorité de femmes et que ces dernières sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi, la situation ne pourra s'améliorer. Et, selon Céline Le Bourdais, on peut supposer qu'une augmentation de la fécondité accentuerait la discontinuité professionnelle et aurait de sérieuses conséquences sur l'avenir socio-économique des femmes.

.Objectifs de recherche.

Au moment même où la question du travail salarié des femmes interroge les modes d'organisation de notre société, il paraît indispensable de penser l'articulation des logiques de travail spécifiques aux femmes. L'étude du travail des femmes impose la prise en considération des responsabilités familiales simultanément à l'exercice professionnel selon les moments du cycle de vie, principalement lors de la naissance des enfants. Le travail domestique se transforme et s'intensifie en fonction des nécessités de la vie parentale et conjugale. Cette recherche sera donc axée, comme nous l'avons mentionné précédemment, sur les réalités sociale et économique des femmes au moment de la naissance d'un premier enfant. Notre choix de considérer des femmes primipares repose sur deux motifs: étant mères pour la première fois, les femmes n'ont

vraisemblablement pas de réseau de soutien déjà établi (soutien d'allaitement, gardienne ou garderie, etc.) et elles n'ont pas, préalablement, développé de stratégies pour concilier le travail et la famille.

Les objectifs d'action du Regroupement Naissance-Renaissance énoncés dans le projet présenté à Condition féminine Canada sont ceux sur lesquels nous nous sommes basés pour construire les grilles d'entrevues¹². Ces dernières ont été orientées en fonction et autour d'énoncés extraits du projet du Regroupement Naissance-Renaissance soit "les femmes veulent les mêmes possibilités de travail et de salaire, mais elles veulent aussi le droit de jouir de toutes les potentialités biologiques de leur corps" (page 1), "les femmes sont préoccupées par le fait que leur grossesse risque de perturber leur participation au marché du travail et que le fait d'être mères pourra les pénaliser à court ou moyen terme, sur le plan professionnel" (page 2), "l'arrivée d'un enfant signifie presque automatiquement une baisse de revenu puisqu'une travailleuse sur deux a droit à l'assurance-emploi" (page 2), etc. Le but du Regroupement Naissance-Renaissance, en inscrivant le volet qualitatif à leur recherche, était de "bien documenter l'appauvrissement réel des femmes québécoises causé par leur engagement pendant la période périnatale et les impacts sur l'ensemble de leur vie active ou professionnelle" (page 4). C'est précisément dans cette optique que nous avons orienté nos démarches. Sans perdre de vue l'objectif de départ, voulant que l'on reconnaisse l'engagement de la mère pendant la période périnatale, la réalité du marché du travail et le retour des femmes sur le marché de l'emploi dans un laps de temps de plus en plus court après la naissance de leur enfant (en période périnatale), que ce soit pour des raisons sociales, économiques ou professionnelles, nous oblige à aborder la période périnatale sous l'angle de la conciliation maternité-travail sans toutefois en faire le point central de notre recherche. Mais nous tenons à préciser la pertinence de la recherche du point de vue de la périnatalité.

L'objectif est de mettre à jour les réalités sociales et économiques auxquelles les mères

¹² Annexe I

doivent faire face en découvrant par quelles stratégies elles réussissent à concilier la maternité et les responsabilités professionnelles. Il est à noter que l'utilisation du terme travail, dans le cadre de cette recherche, n'implique que le travail rémunéré alors que les responsabilités familiales constituent le travail domestique.

Méthodologie

Les objectifs méthodologiques de départ prévoyaient la réalisation de quatre « focus groups » de 8 à 12 personnes (deux groupes de femmes travaillant à temps plein et deux groupes de femmes ayant un statut précaire¹³) et la réalisation de 6 à 8 entrevues individuelles encore une fois réparties selon leur statut professionnel. Les « focus groups » et les entrevues individuelles devaient aussi être répartis également entre deux des régions où le Regroupement Naissance-Renaissance a des membres: FEstrrie et la région de Montréal (île de Montréal et ses banlieues).

En raison de divers problèmes de recrutement, il s'est avéré nécessaire de modifier la méthode de cueillette des données à quelques reprises au cours de la recherche. D'abord, réunir le nombre de répondantes nécessaires pour les « focus groups » s'est avéré un obstacle majeur. La date des « focus groups » devant être fixée longtemps d'avance, le choix d'une journée convenant à toutes les répondantes ainsi que l'énergie à investir (déplacement, recherche d'une personne pour garder l'enfant, etc.) ont posé problème à plusieurs des femmes intéressées à participer. Que le Regroupement Naissance-Renaissance rembourse les frais de garde ainsi que les frais de transport n'a pas permis de contourner tous les obstacles. En fait, les femmes visées par la recherche semblent avoir peu d'énergie et de temps pour d'autre chose que la maternité durant cette période et

¹³ Précisons que la catégorie *statut précaire* comprend toutes les mères n'ayant pas un emploi à temps plein. Mentionnons également que cette catégorie a été constituée uniquement pour cette recherche et simplement dans le but de faire la distinction entre les travailleuses à temps plein et les autres.

ce, bien sur, d'autant plus si elles sont sur le marché du travail. D'où la nécessité de s'ajuster et d'en tenir compte puisque c'est précisément ce dont il est question dans la recherche, à savoir le temps et l'énergie consacrés à l'enfant et à l'emploi et les conditions sociales et économiques qui en découlent. Les femmes qui ont accepté d'être interviewées nous ont transmis certaines informations nous permettant de confirmer l'hypothèse énoncée précédemment concernant les raisons qui justifient les difficultés de recrutement. Celles qui ont accepté de participer n'ont pas une situation nécessairement plus simple mais sont, semble-t-il, sensibilisées d'une façon ou d'une autre au thème de la recherche et à la cause des femmes.

Les difficultés de recrutement ne se sont pas atténuées et ce, malgré la tentative du Regroupement Naissance-Renaissance d'obtenir la collaboration des divers groupes de femmes au Québec et de leurs groupes membres. Peut-être aurait-il fallu adopter, dès le départ, un champ de recrutement plus vaste que les groupes prévus (CLSC, cliniques de vaccination, garderies, etc. et non seulement les groupes de femmes)¹⁴?

Devant ce problème, nous avons élaboré un questionnaire comme solution de remplacement¹⁵. Cependant, pour des raisons de valeur scientifique, le questionnaire n'était plus une option envisageable. Pour pouvoir utiliser le questionnaire, il nous aurait fallu un minimum de 100 répondantes qu'il nous était impossible de recruter dans le laps de temps qu'il nous restait et avec ce nombre nous n'aurions eu qu'un volet quantitatif exploratoire.

Suite à cela, nous avons finalement opté pour une démarche strictement qualitative privilégiant uniquement des entrevues individuelles semi-directives (13) réparties également, si possible, entre la région de Montréal et l'Estrie, étant conscientes qu'une telle recherche resterait, sur plusieurs aspects, exploratoire. Pour des raisons de recrutement également, il nous a été

¹⁴ Les démarches ont été d'autant plus complexes qu'elles ont démarré tardivement. Le recrutement a débuté seulement en février-mars 1999 et non dès le début de la recherche, c'est-à-dire en octobre-novembre 1998.

impossible de répartir également les entrevues individuelles entre les deux régions et ce, malgré le fait que le Regroupement Naissance-Renaissance ait chargé une personne du recrutement en Estrie. Par ailleurs, bien qu'il n'y ait que quatre répondantes de l'échantillon habitant la région de l'Estrie, nous n'avons repéré, au cours de l'analyse, aucun élément nous permettant de supposer qu'il existe une différence entre le vécu des femmes des deux régions. Le seul aspect qu'il peut être intéressant de soulever est le fait qu'une des répondantes habitant l'Estrie travaillait à Montréal (elle revenait les fins de semaine) au début de sa grossesse et estime qu'il est plus facile de s'y trouver un emploi. Il s'agit toutefois de sa perception, liée à son domaine professionnel.

L'échantillon final est composé de treize répondantes réparties entre deux régions du Québec (Montréal et ses environs et l'Estrie) et selon leur statut (temps plein/précaire). Elles devaient à l'origine être réparties également selon leur statut professionnel mais plusieurs femmes se considérant comme des travailleuses à temps plein avaient dans les faits un statut professionnel précaire¹⁶. Mentionnons qu'étant donné les problèmes de recrutement, nous avons décidé d'inclure dans l'échantillon des étudiantes à temps plein dans la mesure où elles correspondaient aux critères d'échantillonnage et ce, même si leur situation présente des particularités.

Les répondantes sont âgées de plus de 22 ans et elles sont mères d'un seul enfant âgé entre six et dix-huit mois (environ). Elles avaient un emploi pendant leur grossesse, elles en ont eu un depuis la naissance de leur enfant ou elles avaient un emploi au moment de l'entrevue. Elles proviennent de milieux professionnels différents pour permettre des comparaisons et parce que le phénomène de la discontinuité en emploi ne frappe pas indistinctement toutes les catégories de travailleuses¹⁷. Elles vivent en couple (mariée ou en union libre) et leur revenu familial brut ne dépasse pas 70 000\$.

¹⁵ Annexe II.

¹⁶ Il semble que ce soit une réalité qui correspond de plus en plus à la situation réelle.

¹⁷ Kempeneers, M. et Saint-Pierre, M.-H. « Discontinuité professionnelle et charges familiales: le poids de la famille en question » *in* Mères et travailleuses. De l'exception à la règle. Sous la dir. de Renée B. Dandurand et Francine Descarries, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992, page 46.

Hypothèses.

Construite théoriquement autour des approches d'Agnès Pitrou et de Marie-Agnès Barrère-Maurisson, cette recherche part du principe voulant que la sphère familiale et le monde du travail ne peuvent être étudiés qu'à travers leurs interactions. Cette approche permet de ne pas poser a priori la prédominance d'une sphère sur l'autre¹⁸. Les interactions se transforment constamment dans le temps et en fonction d'un type de travail, par exemple, ou de la constitution d'une famille, de sorte qu'aucune conclusion n'est définitive, qu'il nous est impossible de les généraliser et qu'elles doivent être saisies à l'intérieur de cette mouvance.

Une seule et même logique, celle de la division sexuelle du travail, permet d'articuler les deux sphères. Et comme le mentionne Kempeneers,

Le travail des femmes, qui a la particularité d'être accompli tant du côté salarié que du côté familial, se révèle à cet égard un objet d'analyse central dont les transformations reflètent celles imbriquées de l'emploi et de la famille¹⁹.

Une série d'hypothèses a servi à orienter le questionnement de recherche.

- La maternité occupe une place plus importante que le travail dans la vie des femmes
- Si elles en avaient la possibilité financière, les femmes resteraient à temps plein à la maison avec leur enfant
- Les mères voudraient avoir la possibilité d'allaiter plus longtemps
- Les femmes considèrent que la maternité n'est pas reconnue par la société
- Les mères déplorent le manque de soutien financier de la part des gouvernements et des employeurs

¹⁸ Pitrou, Agnès « L'interaction entre la sphère du travail et la sphère de la vie familiale ». *Sociologie et sociétés*, Vol. 19, no 2, Octobre 1987, page 103.

¹⁹ Kempeneers, M. et Saint-Pierre, M.-H. « L'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale: le cas d'employées de bureau à Montréal ». Texte soumis à *Canadian Woman Studies / Les cahiers de la femme*, Vol. 18, n 1, Hiver 1997/1998, page 3.

- Les mères trouvent difficile la gestion du rapport entre la vie familiale et la vie professionnelle
- Le conjoint participe moins que la mère aux tâches familiales
- Les mères qui travaillent à temps plein le font d'abord pour des raisons financières
- La participation à l'une ou l'autre des formes de travail atypiques est un choix qui répond au désir des femmes d'être plus présentes auprès de leur enfant
- Les femmes sont préoccupées par le fait que leur grossesse et la maternité les pénalisent sur le plan professionnel

PREMIÈRE PARTIE

Description des répondantes et de leurs conditions de vie et de travail en période périnatale.

La première partie du rapport est, tel que son titre l'indique, une description de certains aspects de la vie des répondantes. Elle concerne principalement la période de la grossesse au travail, le congé de maternité, les aménagements financiers en fonction de la venue de l'enfant, les revenus, etc.

Une représentation socio-démographique des répondantes,

Cette première section que l'on aurait pu également intituler *Caractéristiques socio-familiales des répondantes* est présentée à titre informatif, dans le but de donner une idée globale de la composition de l'échantillon.

Les répondantes sont âgées de 23 à 38 ans. Le tableau suivant indique la distribution des âges.

ÂGE DES RÉPONDANTES	NOMBRE DE RÉPONDANTES
23	2
25	1
27	2
29	3
30	1
31	2
33	1
38	1

L'échantillon est composé de 7 femmes vivant en union de fait et de 6 femmes mariées. Dix d'entre elles ont un diplôme de niveau universitaire dont quatre de deuxième cycle. Sept des treize répondantes combinent au moins deux diplômes ou attestations d'études (baccalauréat + certificat, deux diplômes d'études collégiales, baccalauréat + cours professionnel, deux diplômes d'études collégiales + baccalauréat + maîtrise, baccalauréat + deux mineures, etc.).

Le tableau suivant présente le niveau de scolarité des répondantes.

NIVEAU DE SCOLARITÉ COMPLÉTÉ OU EN COURS	NOMBRE DE RÉPONDANTES
Diplôme d'Études secondaires (DES)	1
Diplôme professionnel d'études collégiales ou attestation d'études collégiales (DEC ou AEC)	1 (DEC), 1 (AEC)
Premier cycle universitaire	4 (complété), 2 (en cours - Étudiantes)
Deuxième cycle universitaire	3 (complété), 1 (en cours)

L'âge des enfants varie de 6 à 19 mois. Le tableau suivant présente la distribution des âges des enfants en fonction des statuts professionnels nous permettant ainsi de constater que les mères travaillant à temps plein ont toutes un enfant âgé de plus de 10 mois. De plus, précisons qu'une des deux mères dont l'enfant est âgé de 10 mois, ne travaillait à temps plein au moment de l'entrevue que temporairement, le temps d'une formation de quelques semaines puis obtenait par la suite un horaire de 3 jours par semaine.

ÂGE DES ENFANTS EN MOIS	NOMBRE D'ENFANTS CONCERNÉS	STATUT PROFESSIONNEL AU MOMENT DE L'ENTREVUE
6	1	Autonome (temps partiel)
7	2	Congé sans solde/aux études à temps plein (sans emploi)
8	1	Temps partiel
10	2	Contractuelle (temps partiel)/temps plein (temporaire)
11	1	Temps plein
12	2	Sur appel (temps partiel)/sans emploi
13	2	Temps plein/autonome et à contrat
14	1	Aux études à temps plein (sans emploi)
19	1	Temps plein

Enfin, le tableau suivant présente la distribution des emplois ou des occupations des répondantes. On remarquera que les répondantes travaillent, pour la majorité, dans des domaines hautement féminisés, ce qui confirme les tendances statistiques.

RÉPONDANTE	PROFESSION OU OCCUPATION
Sophie	Instructeur de premiers soins
Louise	Préposée à l'accueil
Annie	Propriétaire d'entreprise
Suzanne	Étudiante
Danielle	Professeure de musique
Marie	Coordonnatrice du service d'accueil
Julie	Étudiante
Carole	Adjointe administrative
Jeanne	Secrétaire juridique
Caroline	Sans emploi
Valérie	Infirmière
Lucie	Conseillère en emploi
Justine	Professeure d'informatique

Les conditions entourant la maternité et le travail

Précisons d'emblée que bien que l'expression *conditions entourant la maternité et le travail* soit large, tous les thèmes pouvant s'y rattacher ne font pas partie de notre analyse. Certains comme la santé et les services de garde ne faisaient pas partie de nos grilles d'entrevue et ne sont mentionnés dans ce rapport que si les répondantes elles-mêmes les ont abordés. Nous avons mis certains thèmes de côté malgré leur évidente pertinence pour deux raisons: nous devons

choisir parmi une multitude de possibilités les thèmes qui étaient les plus près des préoccupations du Regroupement Naissance-Renaissance, et certains des thèmes, tels que ceux mentionnés précédemment, sont amplement documentés dans la littérature.

Une de nos préoccupations était d'avoir un aperçu du vécu de la grossesse des femmes à leur travail. Deux des treize répondantes étaient en chômage pendant leur grossesse. Parmi les autres, sept considèrent qu'elles ont eu du support de la part de leur employeur et des collègues. Celles pour qui cela constituait des tâches habituelles n'avaient plus à grimper sur des échelles, lever des poids ou exécuter des tâches potentiellement dangereuses. Elles affirment sans hésitation qu'il y avait de la flexibilité dans leur horaire que ce soit pour prendre des pauses durant la journée si nécessaire (pour grignoter ou se reposer), pour les rendez-vous chez le médecin ou pour la modification des tâches. « On a restructuré le travail en fonction de mes besoins pis ça j'ai trouvé ça fantastique de la part de mes collègues ». Toutefois, certaines prenaient leurs rendez-vous chez le médecin pendant leurs journées de congé et celles qui n'avaient pas cette possibilité devaient reprendre ces heures à un autre moment. Une seule des répondantes évoque un changement d'attitude de la part de ses collègues: « Supposément que quand je pognais les nerfs c'était parce que j'étais enceinte! ». Ces sept mères font, globalement, un bilan très positif de la période de leur grossesse au travail.

La situation fut très différente pour les quatre autres répondantes. Deux ont obtenu un retrait préventif et les deux autres ont été mises en arrêt de travail par leur médecin; on peut donc supposer qu'il existe un lien direct entre les deux. Chaque cas présentant évidemment ses particularités, ils seront abordés séparément sans toutefois approfondir l'aspect du retrait préventif auquel on consacre une section dans la seconde partie du rapport.

Voici les histoires de cas.

Sophie²⁰ travaillait comme vendeuse dans une boutique d'articles de cuisine et elle a eu une grossesse difficile. Ses tâches l'obligeaient à être debout continuellement, à lever des objets lourds, à monter sur un escabeau, etc. Elle affirme avoir eu du soutien et de la compréhension de la part de ses collègues qui étaient toutes des femmes. Elle dit également avoir eu du soutien de la part de son employeur qui lui permettait de faire des choses habituellement non permises comme manger sur le lieu de travail, s'asseoir régulièrement et éviter de faire certaines tâches. Il lui a aussi permis de prendre deux semaines de congé à une période où elle était très malade. Mis à part le fait qu'elle ait vécu une grossesse difficile, elle fait un bilan négatif de cette période car elle éprouvait de la culpabilité à devoir déléguer des tâches à ses collègues et se trouvait parfois dans l'obligation de les effectuer malgré le risque. Elle a obtenu un retrait préventif à 18 semaines de grossesse.

Valérie, infirmière, a vécu une situation un peu similaire. Elle qualifie de très difficile la période de sa grossesse au travail. Dès le début de sa grossesse, la CSST a imposé une modification de ses tâches jusqu'à son retrait préventif à 36 semaines de grossesse. Travaillant sur appel, elle a eu de la difficulté à rassembler les 700 heures requises pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Elle s'est donc vue dans l'obligation d'offrir sa disponibilité 7 jours sur 7 et 24 heures par jour en combinant sa présence sur la liste de disponibilité de deux départements différents ce qui constituait, entre autres, un important facteur de stress physique autant qu'économique.

J'ai trouvé ça physiquement épuisant... là t'sais juste de vivre le stress la euh... d'être si dépendante de la conjoncture... d'une part de ne plus avoir de travail pendant que j'en avais besoin. Ça faisait des années que je me battais avant parce que j'en avais trop pis il fallait que j'étudie pis j'en avais trop et il fallait que je dise non. Pis là, l'année où j'en ai eu besoin, y'en avait plus! Ce que j'ai trouvé difficile aussi, c'est les démarches avec la CSST... j'ai trouvé ça stressant de travailler enceinte dans... à l'occasion en psychiatrie avec des personnes

²⁰ Sophie est un nom fictif. Tous les prénoms utilisés dans le rapport sont fictifs et ne servent qu'à faciliter la

agressives... euh... c'est comme si ta bedaine te précède pis tu te dis que quand... si il lève la main sur moi c'est clair qu'il va me frapper dans le ventre... J'ai trouvé ça stressant de travailler dans un milieu où il y a de la tuberculose... des infections résistantes à tous les antibiotiques, les personnes crachaient dans la face pis je pensais tout le temps à mon bébé, t'sais je me disais: « Mon dieu moi j'essaye de faire attention tu sais... C'est comme, c'était comme incompatible ».

Elle a également éprouvé de la tension et de la pression de la part de ses collègues car elle devait elle-même reléguer les tâches qu'elle ne pouvait effectuer. Hie devait s'arranger elle-même pour respecter les consignes et les restrictions que la CSST impose à son employeur. Ce dernier a été peu accommodant en terme d'aide physique et de soutien moral.

Louise est préposée à l'accueil dans un aéroport. Elle travaille toujours debout. Bien qu'elle dise avoir apprécié l'attitude et le support de ses supérieurs qui lui ont fourni une chaise et l'ont fait travailler dans des endroits plus faciles, elle a volontairement réduit son horaire de travail d'une dizaine d'heures environ à cause de la difficulté d'être continuellement debout. En raison de sa non-admissibilité au retrait préventif, elle a obtenu un arrêt de travail de son médecin à 6 mois de grossesse en raison de maux de dos, ce qui lui a permis de bénéficier des prestations de maladie du régime d'assurance-emploi jusqu'au moment de l'accouchement. Comme les deux répondantes précédentes d'ailleurs, elle a accumulé de justesse le nombre d'heures requis pour être éligible au régime d'assurance-emploi.

Marie, coordonnatrice du service d'accueil pour un groupe communautaire, dresse un bilan mitigé de cette période.

Je m'étais déjà dit dans ma tête que je ne voulais rien changer dans ma vie personnelle, professionnelle parce que j'étais enceinte, que c'était pas une maladie, pis que je pouvais sûrement continuer comme avant.

Elle déclare que les premiers mois se sont relativement bien déroulés et que le peu de

modifications nécessaires (aucune boîte à lever, aucune intervention avec des gens en détresse, etc.) ont été apportés. La situation a commencé à dégénérer au moment où elle s'est mise à faire du diabète de grossesse. Hle devait se piquer à l'insuline au bureau et faire attention à son alimentation alors qu'elle avait rarement l'occasion de manger à des heures fixes. Au même moment, son conjoint s'est retrouvé en arrêt de travail (par la CSST pour une période de 6 mois) et vivait des difficultés émotionnelles. A ce moment, elle aurait voulu qu'on lui propose de cesser de travailler pour qu'elle puisse se reposer mais on ne l'a pas fait à cause d'une surcharge de travail. Hie admet ne pas en avoir fait la demande clairement à son employeur même si elle n'avait aucune crainte de perdre son emploi. Hle en était à sa trentième semaine de grossesse et, bien qu'elle souhaitait cesser de travailler, elle ne voulait pas prendre son congé de maternité à ce moment pour ne pas perdre ses semaines après la naissance de son enfant. Son discours est très révélateur de la détresse et des préoccupations qui l'habitaient à cette époque. D'un côté, elle aurait voulu cesser de travailler pour se reposer, ménager sa santé et se consacrer à sa grossesse et son conjoint. De l'autre, elle n'osait pas en faire la demande à son employeur et elle ne tenait pas à perdre plusieurs semaines de prestations d'assurance-emploi après la naissance. Enfin, elle n'a eu aucun support de la part de son médecin qui lui a laissé entendre que sa condition et ce qu'elle vivait n'étaient pas des raisons suffisantes pour cesser de travailler: elle n'a donc pas tenté d'obtenir un retrait préventif. Hle a accouché prématurément (36 semaines de grossesse) et elle avait obtenu de son médecin un arrêt de travail deux semaines plus tôt car ses contractions s'étaient déclenchées.

En résumé, mis à part les trois répondantes qui ont obtenu un retrait préventif, deux des femmes étaient en chômage pendant leur grossesse, deux autres (dont nous venons de voir les cas) ont obtenu un arrêt de travail pour des raisons médicales, une a cessé de travailler à la fin de son contrat et les cinq autres répondantes ont choisi le moment où elles cesseraient de travailler. Précisons que deux des mères mentionnent qu'elles auraient bien voulu pouvoir cesser plus tôt. Le tableau de la page suivante précise le moment de l'arrêt de travail et la raison qui le justifie pour chacune des répondantes.

RÉPONDANTE	MOMENT DE L'ARRÊT DE TRAVAIL	RAISON DE L'ARRÊT DE TRAVAIL
Sophie	18 semaines de grossesse	Retrait préventif
Louise	Environ 24 semaines de grossesse	Arrêt de travail pour raisons médicales
Annie	Environ 12 semaines de grossesse	Fin de contrat
Suzanne	20 semaines de grossesse	Retrait préventif
Danielle	Quelques jours avant l'accouchement	Choix: pour se reposer
Marie	34 semaines de grossesse (accouchement prématuré à 36 semaines de grossesse)	Arrêt de travail pour raisons médicales. Aurait voulu cesser plus tôt.
Julie	Environ 25 semaines de grossesse	Choix: pour se reposer et se consacrer à ses études
Carole	Un mois avant la date prévue d'accouchement. Dans les faits, 3 semaines avant l'accouchement. Arrêt à 36 semaines de grossesse.	Choix: pour se reposer
Jeanne	Assurance-emploi pendant la grossesse	-
Caroline	Assurance-emploi pendant la grossesse	-
Valérie	36 semaines de grossesse	Retrait préventif
Lucie	37 semaines de grossesse	Choix: pour se reposer
Justine	Quelques jours avant l'accouchement	Travaillait le mercredi et a accouché la fin de semaine suivante. Devait retourner au travail le lundi suivant. S'est sentie obligée de travailler jusqu'à la fin. Aurait voulu cesser plus tôt

Afin d'évaluer l'impact de la grossesse sur l'organisation financière du couple, la première question posée en entrevue concernait la planification de cette naissance. A cette question, onze des treize répondantes ont répondu que leur grossesse était planifiée. Parmi celles-ci, seulement trois nous ont dit avoir fait des aménagements financiers ou autres en fonction de l'arrivée de leur enfant

ouverture d'un compte de banque et réaménagements de la maison, remboursement des dettes sur les cartes de crédit et économie d'argent en fonction de la période de chômage et transfert du temps partiel au temps plein pour le conjoint. Quatre répondantes n'ont fait aucun aménagement financier par manque d'argent mais elles auraient bien voulu pouvoir le faire, deux n'en ont fait aucun mais n'avaient aucune crainte au niveau financier (le conjoint ayant un revenu suffisant et un bon revenu même avec les prestations d'assurance-emploi). Pour les deux dernières, l'information n'a pas été recueillie. D'autre part, les deux mères dont la grossesse n'était pas planifiée, n'ont fait aucune planification financière par la suite.

Concernant le travail, seulement cinq des répondantes ont le même emploi qu'avant leur accouchement. Trois étaient sans emploi au moment de l'entrevue (dont deux étudiantes), une était en congé sans solde. Parmi les quatre autres, trois avaient un emploi différent et une occupait un emploi alors qu'elle était en chômage pendant sa grossesse. Sur les treize mères interrogées, neuf ont un statut précaire. Précisons que la catégorie *statut précaire* comprend toutes les mères n'ayant pas un emploi à temps plein. Mentionnons également que cette catégorie a été constituée uniquement pour cette recherche et simplement dans le but de faire la distinction entre les travailleuses à temps plein et les autres. Les statuts précaires qui se retrouvent dans notre échantillon sont les suivants: travailleuse autonome, à contrat, à temps partiel, sans emploi, congé sans solde et sur appel. Notre échantillon inclut également deux étudiantes à temps plein dont l'unique revenu personnel au moment de l'entrevue était les prêts et bourses du ministère de l'Éducation du Québec. Il est aussi intéressant de constater que quatre des mères-travailleuses combinent deux formes de travail atypique (autonome/temps partiel, sur appel/temps partiel, contractuelle/temps partiel). Parmi celles qui occupent une ou l'autre des formes de travail atypique, une seule semble insatisfaite de sa situation. Elle avait fait le choix de travailler sur appel plusieurs années auparavant pour retourner aux études en pensant que par la suite elle pourrait à nouveau obtenir un poste. Ce ne fut pas le cas. Pour les autres, il s'agit soit d'un choix dans le but d'améliorer leur qualité de vie, d'un concours de circonstance (et la situation leur convient pour le

moment) ou de la seule option possible pour exercer d'une façon ou d'une autre le métier lié aux études réalisées. Il est encore une fois intéressant de constater que les mères ayant un emploi atypique, les mères aux études à temps plein et la mère sans emploi semblent en général plus satisfaites de leur situation que celles qui travaillent à temps plein.

Une seule des quatre mères travaillant à temps plein affirme ne pas trouver difficile la gestion du rapport entre la maternité et la vie professionnelle.

Les revenus et les allocations gouvernementales

Voici une distribution des revenus familial et individuel bruts pour chacune des répondantes.

RÉPONDANTE	REVENU INDIVIDUEL	REVENU FAMILIAL
Sophie	12000\$	30-35 000\$
Louise	18000\$	30000\$
Annie	15000\$	43000\$
Suzanne	10000\$	22000\$
Danielle	5000\$	60000\$
Marie	27000\$	60000\$
Julie	13000\$	34000\$
Carole	23-25 000\$	40-45000\$
Jeanne	18000\$	38-40000\$
Caroline	0\$	32000\$
Valérie	20000\$	38000\$
Lucie	25-28000\$	65-70 000\$
Justine	25000\$	45000\$

Au cours des entrevues, une seule des répondantes nous a dit qu'elle avait un salaire plus élevé que son conjoint. Par ailleurs, si on observe le tableau précédent, plus d'une répondante déclare un revenu individuel plus élevé que la moitié du revenu familial. Il revient donc à dire qu'elles déclarent un salaire plus élevé que celui de leur conjoint alors qu'en entrevue toutes, sauf une, ont laissé sous-entendre qu'il était inférieur à celui de leur conjoint. Pour expliquer la difficulté des répondantes à fournir l'information précise concernant leurs revenus, on peut émettre l'hypothèse suivante: le fait que plusieurs des répondantes travaillent de façon irrégulière (à contrat, sur appel, etc.) rend le calcul du revenu plus complexe.

De plus, bien que les questions posées en entrevue concernaient les revenus bruts, plusieurs répondantes ont semblé, d'après leurs commentaires, nous fournir l'information concernant leurs revenus individuel et familial nets. Ceci rend donc la comparaison entre les répondantes plus difficile.

D'autre part, il est également intéressant de constater qu'aucune des répondantes ne savait le montant exact des allocations familiales provinciales ou de la prestation fiscale canadienne pour enfants qu'elle recevait. Une des répondantes dit qu'elle ne reçoit ni l'un ni l'autre. Le tableau suivant fait état des montants estimés par les répondantes de l'allocation familiale et de la prestation fiscale qu'elles recevaient au moment de l'entrevue. Le fait que, pour la plupart des répondantes, les montants des allocations familiales et de la prestation fiscale aient été modifiés en fonction des plus récents rapports d'impôts produits peut expliquer en partie pourquoi elles ont de la difficulté à être précises à ce sujet.

RÉPONDANTE	ALLOCATION FAMILIALE	PRESTATION FISCALE
Sophie	150\$/mois	190\$/mois
Louise	15,15\$/mois	123\$/mois
Annie	10\$/mois	85\$/mois
Suzanne	40\$/mois	140\$/mois
Danielle	10\$/mois	56\$/mois
Marie	40\$/mois	0\$ (car elle n'a pas fait son rapport d'impôts)
Julie	10,91\$/mois	90\$/mois
Carole	10\$/mois	80\$/mois
Jeanne	32\$/3mois	153\$/mois
Caroline	10\$/mois	70\$/mois
Valérie	15\$/3 mois	83\$/mois
Lucie	0\$	0\$
Justine	88\$/mois	50\$/mois

Aucune des répondantes ne reçoit une autre forme d'aide financière gouvernementale.

Le tableau qui suit fait le lien entre le revenu individuel et le statut professionnel.

RÉPONDANTE	REVENU INDIVIDUEL	STATUT PROFESSIONNEL
Sophie	12000\$	Autonome/temps partiel
Louise	18000\$	Congé sans solde
Annie	15000\$	Autonome/temps partiel
Suzanne	10000\$	Étudiante/sans emploi
Danielle	5000\$	Autonome et contractuelle
Marie	27000\$	Temps plein
Julie	13000\$	Étudiante/sans emploi
Carole	23-25000\$	Temps plein
Jeanne	18000\$	Temps plein (temporairement)
Caroline	0\$	Sans emploi
Valérie	20000\$	Sur appel/temps partiel
Lucie	25-28000\$	Temps plein
Justine	25000\$	Contractuelle/ temps partiel

Ce tableau nous permet de constater qu'il y a un lien entre le statut professionnel et le revenu. Cependant, bien que le statut joue un rôle important, la profession joue un rôle majeur, ce qui pourrait expliquer les différences entre Danielle et Justine, par exemple. Toutes les deux enseignent; cependant elles ont des revenus très différents. Plusieurs comparaisons du même genre s'appliquent dans notre échantillon.

RÉPONDANTE	REVENU INDIVIDUEL	STATUT PROFESSIONNEL	PROFESSION
Sophie	12000\$	Autonome/temps partiel	Instructeur de premiers soins
Louise	18000\$	Congé sans solde	Préposée à l'accueil
Annie	15000\$	Autonome/temps partiel	Propriétaire d'une entreprise
Suzanne	10000\$	Étudiante/sans emploi	-
Danielle	5000\$	Autonome et contractuelle	Professeure de musique
Marie	27000\$	Temps plein	Coordonatrice du service d'accueil
Mie	13000\$	Étudiante/sans emploi	-
Carole	23-25000\$	Temps plein	Adjointe administrative
Jeanne	18000\$	Temps plein (temporairement)	Secrétaire juridique
Caroline	0\$	Sans emploi	-
Valérie	20000\$	Sur appel/temps partiel	Infirmière
Lucie	25-28000\$	Temps plein	Conseillère en emploi
Justine	25000\$	Contractuelle/temps partiel	Professeure d'informatique

Un des aspects faisant l'originalité de cette recherche résidait dans le choix, dans notre échantillon, de femmes ayant un emploi atypique ou un statut professionnel précaire. Nous supposions au départ que les écarts de revenu individuel entre les répondantes s'expliqueraient par les statuts professionnels. Cependant, force est de constater que la profession est un meilleur indicateur que le statut professionnel. Néanmoins et comme nous l'avons vu précédemment, il reste intéressant de savoir les raisons sous-jacentes au choix du statut professionnel si, bien sûr, il s'agit vraiment d'un choix.

En somme, le caractère descriptif de cette première partie nous permet d'avoir une vue

d'ensemble de l'échantillon.

Les répondantes ont une moyenne d'âge de 28 ans et sont plutôt scolarisées (10 sur 13 ont un diplôme de niveau universitaire). Elles ont majoritairement un statut précaire et la plupart des répondantes ayant un emploi à temps plein considèrent que leur salaire et le peu ou l'absence d'avantages sociaux qu'elles obtiennent de leur employeur rend leur situation précaire.

Sept des onze répondantes qui avaient un emploi pendant leur grossesse font un bilan positif de cette période. La majorité des grossesses étaient planifiées (11 sur 13) mais seulement trois des répondantes (individuellement ou en couple) ont fait des aménagements financiers en fonction de l'arrivée de leur enfant.

Les mères travaillant à l'extérieur de la maison à temps plein sont celles qui semblent le moins satisfaites de leur situation en général.

Enfin., la section sur les allocations gouvernementales et les revenus ne nous apprend rien de pertinent si ce n'est que les répondantes semblent avoir de la difficulté à préciser leurs revenus et le montant des allocations qu'elles reçoivent des deux paliers de gouvernement

De plus, on constate que le lien entre le statut professionnel et le revenu n'est pas aussi évident qu'on aurait pu le croire au premier abord.

DEUXIÈME PARTIE

Points de vue sur la maternité et les mesures sociales qui lui
sont associées.

Cette seconde partie est d'abord consacrée aux mesures sociales auxquelles les mères de notre échantillon ont eu accès et à leur appréciation de ces mesures. Elle aborde ensuite leur vécu de l'allaitement et leurs impressions concernant la reconnaissance sociale de la maternité. La toute dernière section laisse place à leurs revendications.

Les mesures sociales ou gouvernementales dont il est question dans la recherche, soit les prestations spéciales d'assurance-emploi (de maternité, parentales et de maladie), le programme d'allocation de maternité du Québec (PRALMA), la protection de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et les congés en vertu de la loi sur les normes du travail, relèvent du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial et sont liées à la période périnatale (pendant la grossesse et après la naissance d'un enfant). Chaque mesure sociale utilisée sera approfondie dans cette partie de la recherche.

Le congé de maternité: durée, assurance-emploi et compensation financière de l'employeur.

Le gouvernement fédéral accorde aux nouvelles mères la possibilité de recevoir des prestations spéciales d'assurance-emploi (prestations de maternité et prestations parentales) pour une période maximale de 25 semaines. Les prestations de maternité (15 semaines) ne sont versées qu'à la mère mais les prestations parentales (10 semaines) peuvent être utilisées soit par la mère, le père ou partagées entre les deux. Ceci dit, tout le monde n'est pas éligible. Ces prestations ne sont accordées qu'à certaines conditions, dont l'une est d'avoir travaillé 700 heures (assurables) dans les 52 semaines précédant la date de la demande. Il existe évidemment d'autres conditions, mais cette dernière est celle qui pose le plus souvent problème. Déplus, les travailleurs autonomes ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi. La réalité du travail des femmes étant en grande partie le travail à temps partiel, à contrat, à leur compte ou sur appel, fait en sorte qu'elles ont de moins en moins de chance d'être éligibles au régime d'assurance-emploi.

Trois des répondantes n'ont eu aucune compensation financière ni pendant la période précédant la naissance de leur enfant ni pendant le congé de maternité.

Danielle est travailleuse autonome. Elle enseigne à son domicile et malgré le fait qu'elle ait obtenu deux contrats d'enseignement d'une commission scolaire, elle n'était pas éligible au régime d'assurance-emploi puisque ceux-ci ne totalisaient pas 700 heures.

De son côté, Annie a cessé de travailler vers la fin de son premier trimestre de grossesse. Contractuelle, son travail était trop irrégulier pour lui donner la possibilité d'accumuler les 700 heures requises. Cette dernière travaille désormais à son compte (à temps partiel) depuis que son enfant a 3 mois, ce qui signifie qu'elle a vécu sans revenu d'emploi et sans prestations d'assurance-emploi pendant une période de 11 mois.

Enfin, Caroline bénéficiait déjà des prestations ordinaires d'assurance-emploi quand elle est devenue enceinte. Ses prestations ont cessé un mois avant la naissance de son enfant. Elle a vécu sans revenu d'emploi et sans prestations d'assurance-emploi pendant une période de 6 mois.

Parmi les autres, seules Valérie et Louise ont obtenu une compensation financière de leur employeur. Les deux ont mentionné qu'elles se considéraient privilégiées par rapport à la majorité des femmes. Voici un tableau descriptif de ce que chacune d'entre elles a obtenu comme compensation financière de la part du gouvernement et de leur employeur.

Valérie	Louise
<ul style="list-style-type: none"> - 4 semaines de CSST à 95% du salaire - allocation de maternité (360\$) - 25 semaines d'assurance-emploi à 55% du salaire - pendant les 15 semaines de prestations de maternité, contribution de l'employeur pour compenser les pertes d'assurance-emploi jusqu'à 80% du salaire - 2 semaines de congé <i>bonus</i> à 80% du salaire - possibilité de prendre, entre le congé de maternité et le congé parental, les semaines de vacances accumulées à 80% du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> - environ 3 mois de prestations de maladie d'assurance-emploi à 55% du salaire (jusqu'à la date d'accouchement) - allocation de maternité (360\$) - 25 semaines d'assurance-emploi à 55% du salaire - pendant les 15 semaines de prestations de maternité, contribution de l'employeur pour compenser les pertes d'assurance-emploi jusqu'à 93% du salaire - les 2 semaines de pénalité d'assurance-emploi payées par l'employeur à 93% du salaire

Il est important de préciser qu'elles sont les seules à être syndiquées dans notre échantillon et qu'elles ont toutes deux pris un congé sans solde de deux mois après leur congé de maternité. Valérie est retournée au travail lorsque son enfant avait 10 mois et l'enfant de Louise, qui était à la toute fin de son congé sans solde au moment de l'entrevue, allait avoir 8 mois lors du retour au travail de sa maman.

Le tableau suivant résume la situation des huit autres répondantes.

RÉPONDANT E	AGE DE L'ENFANT LORS DU RETOUR AU TRAVAIL OU AUX ÉTUDES	CONGÉ DE MATERNITÉ (DURÉE ET COMPENSATION FINANCIÈRE)
Sophie	8 mois	25 semaines d'A.-E. et 2 mois à ses frais
Lucie	3 mois	15 semaines d'A.-E. et quelques mois plus tard, 4 des 10 semaines d'A.-E. (prestations parentales)
Caroline	Ne s'applique pas	Prestations d'A.-E. jusqu'à ce que son enfant ait 1 mois
Suzanne	4 mois (retour aux études)	25 semaines d'A.-E. en même temps que le retour aux études
Marie	4 mois	15 semaines d'A.-E. et quelques mois plus tard, 5 des 10 semaines d'A.-E. (prestations parentales) <i>Dit qu'elle a eu droit à l'allocation de naissance de 500\$ pour un premier enfant</i>
Julie	19 jours (retour aux études)	25 semaines d'A.-E. en même temps que le retour aux études
Carole	6 mois	25 semaines d'A.-E.
Justine	8 mois	25 semaines d'A.-E. et 2 mois à ses frais

L'allocation de maternité

En ce qui concerne la compensation financière gouvernementale, le gouvernement provincial accorde une allocation de maternité²¹, comme nous l'avons vu dans le tableau descriptif de la compensation financière obtenue par Valérie et Louise. Cette allocation (360\$) est versée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec (PRALMA) et est accordée uniquement aux mères admissibles aux prestations d'assurance-emploi maternité (à la condition qu'elles en fassent la demande) pour compenser les deux semaines de pénalité du régime d'assurance-emploi. Une seule parmi les mères qui ont bénéficié du régime d'assurance-emploi croit ne pas avoir reçue l'allocation de maternité, ce qui nous ramène à l'incertitude concernant les allocations familiales provinciales et la prestation fiscale canadienne pour enfants de la partie précédente.

Le partage des prestations parentales d'assurance-emploi

Puisqu'il est possible de partager les 10 semaines de prestations parentales d'assurance-emploi entre le père et la mère, nous nous sommes demandées si cette possibilité avait été prise en considération par nos répondantes. Étant donné la taille de notre échantillon, il n'est pas pertinent de comparer statistiquement avec les données disponibles sur la question, peu nombreuses d'ailleurs, mais il reste intéressant de noter que 4,2% des utilisateurs de ce congé ait été des hommes entre 1992 et 1993 au Québec²².

Dans notre échantillon, un seul couple s'est prévalu de cette possibilité. La répondante et son conjoint ont pris chacun cinq semaines du congé parental et ils ont pris ce congé en même temps pour pouvoir être en famille. Leur cas est toutefois particulier dans notre échantillon. En effet, leur enfant ayant été très malade pendant les premiers mois de sa vie, la répondante avait besoin d'argent (la maladie de son enfant ayant engendré quelques milliers de dollars en coûts

²¹ Notons cependant que l'information relative à l'allocation de maternité manque pour trois des répondantes.

²² Marie Moisan On est pas trop de deux: l'utilisation du congé parental au Québec. Conseil du statut de la femme,

indirects) et besoin de se changer les idées. Elle a donc pris les 15 semaines de congé de maternité ainsi que deux semaines de vacances puis est retournée travailler, l'état de santé de son fils le lui permettant à ce moment. Elle a gardé le congé parental pour l'été suivant.

Parmi les douze autres, quatre couples n'ont pas envisagé que le conjoint se prévale de cette possibilité. Les raisons évoquées par les autres sont les suivantes: deux voulaient poursuivre l'allaitement à temps plein, deux des conjoints étaient déjà en chômage, une ne tenait pas à retourner travailler plus tôt même si son salaire est plus élevé que celui de son conjoint, une était convaincue que son conjoint aurait perdu son emploi s'il s'était prévalu de cette possibilité et pour la dernière, qui n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi, il n'a jamais été question qu'elle retourne travailler et que son conjoint reste à la maison avec son enfant. Elle semblait même trouver l'idée très farfelue. Il ne s'agit pas d'un refus de la part du conjoint mais bien de sa décision à elle. Malgré son jeune âge (27 ans) et son niveau de scolarité élevé (maîtrise), elle semble adhérer parfaitement au modèle traditionnel du père pourvoyeur et de la mère au foyer. Et le fait qu'elle soit, comme nous le verrons plus loin, la seule répondante à considérer qu'il existe vraiment une reconnaissance sociale de la maternité tend à appuyer son attitude concernant le partage du congé parental. Le fait qu'elle ait un très faible revenu individuel brut et que son conjoint fasse plus de 50 000\$ par année peut également être un facteur explicatif.

Mentionnons finalement que plusieurs des répondantes ont souligné que l'intérêt de leur travail et la gratification qu'elles en retirent sont des raisons qui expliquent leur retour au travail.

Le retrait préventif

Sous la responsabilité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), le retrait préventif a pour objectif de protéger la travailleuse enceinte quand ses conditions de travail

comportent des dangers physiques pour elle ou son enfant. On tente d'abord de modifier ses tâches ou de la réaffecter, mais si aucune réaffectation n'est possible, on lui accorde un retrait préventif. Elle touche alors des indemnités correspondant à 95% de son salaire et ce, jusqu'au jour de son accouchement.

Trois femmes de notre échantillon se sont vues accorder un retrait préventif. Sophie, dont le vécu de la grossesse au travail a été difficile, a obtenu un retrait préventif à 18 semaines de grossesse (une semaine après sa demande). Suzanne, danseuse dans une troupe, a obtenu son retrait préventif à 20 semaines de grossesse (environ un mois après sa demande). Elle a eu de la difficulté à faire comprendre ce qu'étaient les tâches qu'elle avait à accomplir pour justifier le retrait préventif et a donc dû investir du temps pour l'obtenir.

Le cas de Valérie, infirmière, est plus complexe. Au moment de devenir enceinte, elle avait deux emplois: un emploi d'infirmière dans un hôpital et un emploi d'infirmière-intervieweuse pour un groupe de recherche auprès d'une population homosexuelle. On lui a accordé une modification de tâches puis un retrait préventif à 36 semaines pour son emploi à l'hôpital. Toutefois, le retrait lui a refusé pour le second emploi, alors que, paradoxalement, son employeur l'a congédiée étant donné les trop grands risques pour sa grossesse²³.

J'suis intervieweuse pour un groupe qui fait des recherches auprès des gais pis je prenais des prises de sang pour dépister le VIH. Ça, à cet endroit là j'ai eu beaucoup de difficultés parce que mon médecin traitant refusait que je continue ce travail-là et... aussi le responsable de cette recherche-là qui est un spécialiste en épidémiologie disait c'est pas possible que des femmes enceintes travaillent dans ce contexte-là mais l'évaluation de la CSST a fait en sorte que eux ils trouvaient que c'était pas dangereux.

Les difficultés que Valérie a vécues au travail durant sa grossesse, énumérées dans la section Les conditions entourant la maternité, sont de plus directement liées à la modification de

²³ Soulignons que le motif invoqué par l'employeur sur le formulaire de cessation d'emploi utilisait le prétexte suivant: manque de travail.

tâches imposée par la CSST.

On me disait là t'as pas le droit de faire des prises de sang, t'as pas le droit de lever des patients lourds, t'as pas le droit de faire ci, t'as pas le droit de faire ça et dans la réalité j'étais comptée comme une infirmière à part entière de l'équipe, ce qui veut dire qu'il n'y avait pas plus de monde pour faire la job. Je sentais un petit peu là évidemment un peu de tension, pis un petit peu de pression de la part des autres... c'est des conditions de travail dans lesquelles on court comme des queues de veau tu sais quand tu dis à l'autre infirmière: « En plus de ta job à toi tu viendrais-tu faire mes trois prises de sang pis partir mes deux intraveineuses pis lever mon patient pesant ». Ce qui fait qu'en bout de ligne tu en fais pas mal pis t'es éreintée pis tu te sens mal à l'aise de déléguer comme ça à tes collègues.

Hie explique que c'était sa responsabilité de s'arranger pour respecter les consignes et restrictions imposées par la CSST, c'est-à-dire ne plus faire de prises de sang, ne plus lever de patients lourds, s'asseoir régulièrement, etc.

Par exemple, si supposons tu te piques pis qu'on t'avait dit... tu te piques avec une aiguille en faisant une prise de sang pis on t'avait dit de ne pas faire de prise de sang et tu prends quelque chose, c'est de ta faute parce que l'employeur dit que t'es pas supposé le faire sauf que dans la réalité de tous les jours, il n'y a aucun mécanisme qui est là. C'est ma responsabilité à moi en tant qu'infirmière d'aller re-déléguer ma job que je peux pas faire aux autres, de surveiller avec qui je travaille, quels patients j'ai, si j'ai des patients agités qui peuvent me frapper ou quoi que ce soit, c'est ma responsabilité à moi.

Elle critique fortement les consignes de la CSST qu'elle juge impossibles à appliquer dans le milieu de la santé. En plus des citations précédentes, elle donne l'exemple suivant

Je pense que la prescription entre guillemets était d'aller m'asseoir dix minutes par heure ou quelque chose de même, de la CSST, jamais je n'ai pu le respecter là... parce que c'était impossible. C'est impossible dans le contexte de travail dans lequel on travaille. T'sais je veux dire ah oui ça fait déjà une heure que je travaille je commence à être pas mal fatiguée, mon patient est en train de faire un arrêt cardiaque mais je vais aller m'asseoir dix minutes là... ça marche pas

comme ça.

L'expérience de Valérie vient confirmer certaines des données d'un rapport de recherche sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte dans le secteur des hôpitaux et des services sociaux²⁴, publié il y a plus de 10 ans. Cette recherche fait état d'au moins deux choses concernant l'organisation du travail en fonction de la grossesse:

- La travailleuse elle-même doit s'ajuster, c'est-à-dire adapter son travail à son nouvel état. A cet égard, le rôle des responsables et/ou des chefs de service est de leur expliquer que « c'est sa responsabilité à elle de voir à éliminer tout ce qui est poids lourds dans son travail ». On lui rappelle par exemple qu'elle possède diverses techniques lui permettant d'éviter de trop ou de mal forcer, « d'attraper une infection », etc.²⁵
- La grossesse entraîne certains réaménagements mineurs de la part des collègues de travail: ceux-ci doivent « aider la travailleuse enceinte », par exemple lorsqu'elle a « à soulever des patients ». Il doit s'opérer, au sein des équipes, une nouvelle répartition des tâches, afin que la travailleuse enceinte ne fasse pas d'efforts physiques trop grands, ne risque pas de mettre en danger sa grossesse.²⁶

Ce rapport montrait déjà le sentiment de gêne et d'inconfort quant à la délégation des tâches aux collègues et souligne aussi la présence des risques, même après une réaffectation, tels que mentionnés par Valérie. On peut donc constater que treize ans plus tard, la problématique n'a pas semblé évoluer ou s'améliorer.

Enfin, Louise, préposée à l'accueil dans un aéroport, critique aussi la CSST. Sa demande de retrait préventif a été refusée. Les premières étapes se sont bien déroulées: elle fait sa demande et le CLSC chargé de l'évaluation de son poste lui envoie une lettre disant qu'il est effectivement

²⁴ Anne Ouénier | On mérite bien un congé. Rapport de recherche sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte dans le secteur des hôpitaux et des services sociaux, hôpital Maisonneuve-Rosemont, département de santé communautaire, Santé au travail, mai 1986, 218 pages.

²⁵ Idem, pages 88-89.

²⁶ Idem, page 89.

dangereux pour elle de travailler après 24 semaines de grossesse. Peu de temps après, la CSST communique avec elle et lui annonce qu'il y a erreur, que sa demande est refusée, sans autres explications que celle voulant que son employeur soit de juridiction fédérale.

J'ai dit vous me dites que c'est dangereux de travailler, vous faites une étude sur mon poste pis vous me dites après ben démerdes-toi là (...) Premièrement, il a été très bête, il m'a jamais rien proposé après.

Il est à noter que la CSST accorde le même genre de protection à la mère qui allaite, mais aucune des femmes composant notre échantillon n'en a fait la demande.

L'allaitement

Les mères de notre échantillon allaitent d'abord et avant tout pour offrir ce qu'il y a de meilleur à leur enfant. A cet égard, aucune des répondantes n'a évoqué les avantages que l'allaitement représente pour elle (le contact avec leur enfant, l'aspect économique, le lait toujours prêt, etc.) et les bénéfices pour leur corps (l'utérus qui reprend sa forme plus rapidement, etc.). Pourtant, de nombreuses études précisent les avantages, incontestables, de l'allaitement pour la mère.

Les caractéristiques de l'allaitement, notamment la durée de la période d'allaitement et les raisons pour lesquelles ont cessé d'allaiter étant particulières à chacune, nous procéderons cas par cas.

Suzanne, 23 ans, étudiante, a allaité son enfant pendant 3 _ mois. Elle a cessé car elle n'avait plus d'énergie et voulait se refaire des forces. De plus, elle désirait sevrer son enfant avant son retour aux études (2 semaines plus tard). Hie dit également que, dans d'autres circonstances, elle n'aurait pas allaité beaucoup plus longtemps. Son but était de faire l'expérience de l'allaitement et elle ne tenait pas à allaiter plus longtemps.

Sophie, 33 ans, instructeur de premiers soins, allaitait encore son enfant de 9 mois au moment de l'entrevue. Depuis son retour au travail, elle a adopté l'allaitement mixte en offrant à son enfant des biberons les jours de semaine. Elle allaite à temps plein les fins de semaine. Elle aurait bien voulu continuer l'allaitement à temps plein (même le jour) mais elle n'avait pas la possibilité de tirer son lait sur son lieu de travail.

Louise, 27 ans, préposée à l'accueil, a pris un congé sans solde pour pouvoir allaiter plus longtemps. Elle dit que la conciliation de l'allaitement et du travail est impossible dans son cas parce qu'elle a des horaires de travail irréguliers (jour, soir, nuit) et elle pense qu'il ne lui aurait pas été possible de tirer son lait sur son lieu de travail. Au moment de l'entrevue, elle avait commencé à sevrer son enfant de 7 __ mois avant son retour au travail prévu deux semaines plus tard.

Marie, 29 ans, coordonnatrice du service d'accueil, a allaité son fils pendant 3 _ mois. Son enfant était malade et avait un moniteur d'apnée, ce qui constituait, selon sa perception, un obstacle ou une condition défavorable à un allaitement agréable pour elle ainsi que pour son enfant. Dans de meilleures conditions, elle dit qu'elle aurait allaité quelques mois de plus.

Valérie, 31 ans, infirmière, prévoyait allaiter son enfant jusqu'à un an. Dans les faits, elle a cessé d'allaiter son enfant alors qu'il avait 10 mois parce qu'elle sentait qu'ils étaient tous les deux prêts. Elle pense que son retour au travail peut également avoir été un facteur décisionnel.

Carole, 29 ans, adjointe administrative, a allaité son enfant pendant un mois. Elle a eu de la difficulté, « c'est le manque d'expérience, je ne m'étais pas renseignée assez ». Elle a commencé dès la naissance à lui offrir un biberon par jour pour avoir la possibilité de sortir mais rapidement son enfant n'a plus voulu du sein, et elle n'a pas insisté. De plus, elle souligne le manque de support de la part de son conjoint: « finalement l'élément le plus perturbateur dans l'affaire ça a été mon mari ». Ce dernier insistait pour qu'elle lui offre un biberon quand il pleurait la nuit. Le fait de n'avoir pu allaiter plus longtemps ne semble pas la déranger outre mesure: « ben de toute façon moi c'était pas... l'allaitement... on n'a pas été allaité chez nous pis ça n'a rien changé dans notre

vie. Donc c'était pas grave pour moi! ». Elle souligne cependant que dans le cas d'un second enfant, elle tenterait d'allaiter plus longtemps en allant chercher de l'aide extérieure en cas de nécessité.

Jeanne, 25 ans, secrétaire juridique, a allaité pendant 5 mois. Elle avait décidé de sevrer son enfant avant même de savoir qu'elle aurait un emploi (elle était sans emploi pendant les mois suivants son accouchement) parce qu'elle était « tannée ». « Ça allait super bien mais c'est moi... je trouvais que j'avais fait ma part ! ».

Justine, 30 ans, professeure d'informatique, allaitait encore exclusivement son enfant de 10 _ mois au moment de l'entrevue. Elle tire son lait les journées où elle est à la maison et, comme elle travaille près de chez elle, elle y retourne pour allaiter le midi. Elle trouve ça plutôt compliqué mais n'envisage pas d'autres options puisqu'elle tient à poursuivre l'allaitement.

Julie, 23 ans, étudiante, allaitait encore son enfant de 7 _ mois au moment de l'entrevue. Elle tentait de faire adopter l'allaitement mixte à son enfant pour des raisons pratiques avant d'entamer une nouvelle session universitaire. Elle explique que la motivation et l'énergie qui la poussaient à tirer son lait au début (elle est retournée à l'école 19 jours après son accouchement) ne sont plus présentes. Elle dit également que si elle n'avait pas eu de cours elle aurait aimé allaiter pendant un an.

Caroline, 38 ans, sans emploi, allaitait encore son enfant de 12 mois. Elle a allaité exclusivement jusqu'à ce que son enfant ait 9 mois et depuis elle a commencé à diminuer très tranquillement jusqu'au moment de l'entrevue où elle allaitait uniquement le matin (et la nuit, au besoin). L'allaitement est une des raisons pour lesquelles elle ne voulait pas retourner travailler à temps plein.

Lucie, 29 ans, conseillère en emploi, n'allaitait plus au moment de l'entrevue. Elle a allaité à temps plein pendant un mois et demi puis a choisi l'allaitement mixte. Elle a allaité matin et soir jusqu'à ce que son enfant ait 6 mois. Elle est retournée travailler quand sa fille avait trois mois. Elle

aurait quand même voulu allaiter à temps plein plus longtemps, mais désirait faire la transition tranquillement. Elle a cessé complètement car son enfant ne voulait plus du sein.

Annie, 31 ans, propriétaire d'entreprise, a eu des difficultés avec l'allaitement. Elle a cessé d'allaiter alors que son enfant avait trois mois. Elle pense qu'elle ne produisait pas suffisamment de lait. Son enfant était continuellement affamé, ne dormait pas bien et n'a repris son poids de naissance qu'à 5 semaines. Dès qu'elle a tenté de compléter les boires avec un biberon, elle a constaté une nette amélioration. Elle a opté pour l'allaitement mixte pendant un bout de temps avant de cesser complètement l'allaitement. Depuis qu'elle a cessé l'allaitement, tout va pour le mieux. Elle aurait voulu pouvoir allaiter plus longtemps mais dans les circonstances, elle considère qu'elle a tenté tout ce qu'elle pouvait et qu'elle est allée chercher toute l'aide possible.

Enfin, Danielle, 27 ans, professeure de musique, a allaité son enfant pendant les 4-5 premiers mois à temps plein et a adopté l'allaitement mixte par la suite. Au moment de l'entrevue, son enfant avait 11 mois et elle tentait de le sevrer.

Bien que ce soit relativement évident, il est intéressant de constater comment l'allaitement, le travail et la reconnaissance sociale de la maternité sont liés. Certaines, nous le verrons dans la section suivante, cessent d'allaiter pour retourner travailler et retournent travailler pour se sentir valorisée:

Avoir aussi le prestige de dire que je travaille. Je me souviens avant que je travaille justement, des fois tu rencontres du monde... on dirait que c'est un petit peu les préjugés par rapport à ça. Tu dis que tu restes à la maison: « Ah !... »... c'est pas très valorisé. Ça j'avais trouvé ça un petit peu blessant.

La reconnaissance sociale de la maternité

La question était complexe et nécessitait un instant de réflexion: « Trouvez-vous que la

maternité est bien reconnue par la société? ». La loquacité des répondantes nous laisse toutefois croire qu'elles vivent beaucoup de frustrations pendant la période périnatale.

Trois des mères interrogées trouvent que la plupart des gens ont du respect pour la maternité mais que le problème se situe au niveau des mesures sociales permettant à tout le moins de maintenir leurs conditions économiques, du gouvernement, des entreprises. Elles soulèvent des points dont certains sont positifs: bonne disponibilité des informations, plus de services offerts pendant la grossesse qu'après la naissance, le fait que des gens cèdent leur place dans le transport en commun est une forme de reconnaissance. La majorité des répondantes ont cependant affirmé n'avoir croisé que très peu de ces gens.

Une seule des répondantes estime qu'il existe une reconnaissance sociale de la maternité: « En général, je pense que oui mais je pense qu'il y a toujours place à l'amélioration! ».

Il est intéressant de constater qu'une seule des femmes interviewées mentionne l'absence de reconnaissance sociale de la paternité. Elle considère qu'un congé de paternité de cinq jours, dont uniquement deux sont obligatoirement rémunérés, le prouve clairement. Son expérience appuie également son constat. Elle a accouché trois jours avant la date prévue et l'horaire de travail de son conjoint indiquait qu'il devait travailler la journée suivant la naissance de leur enfant. Quand il a téléphoné à son travail pour annoncer l'heureuse nouvelle et signaler qu'on devrait le remplacer, son supérieur lui a répondu qu'il refusait de payer quelqu'un en heures supplémentaires pour le remplacer et a insisté pour qu'il vienne travailler. Il a quand même refusé d'y aller.

Pour le reste, les mères interrogées s'entendent pour dire qu'il n'y a ni reconnaissance de la double tâche des mères qui travaillent ni reconnaissance du travail des mères qui font le choix de rester à la maison (sociale et économique, dans les deux cas), que la maternité est un lieu de contrôle des femmes (une femme enceinte ne peut pas boire un café sans se faire fusiller du regard), que les hommes ne s'impliquent pas suffisamment dans la maternité (non pas par méchanceté, mais plutôt parce que des valeurs rétrogrades sont fermement ancrées en eux), que les employeurs sont

intolérants face aux responsabilités des mères et que les hommes ont utilisé la maternité pour faire de l'argent en vendant divers produits (tire-lait, soutien-gorge d'allaitement, etc.).

Plusieurs répondantes trouvent qu'il y a beaucoup de pressions sociales. Les mères doivent retourner sur le marché du travail rapidement, mettre de côté leurs responsabilités familiales, être productives, ne doivent pas se plaindre et ainsi de suite. Parmi les neuf répondantes qui ont un emploi, la plupart trouvent difficile la gestion du rapport entre la vie familiale et la vie professionnelle. « C'est dans son ensemble que je trouve ça difficile... Ce que je trouve difficile c'est d'avoir à faire des choix entre un et l'autre ». Pour une autre, qui vaudrait bien rester à temps plein à la maison avec son enfant, la pression vient aussi de l'intérieur du noyau familial puisque son conjoint lui a dit qu'un enfant n'était pas suffisant pour rester à la maison, mais que deux ça vaudrait peut-être la peine.

Pour conclure cette section, voici l'opinion de quelques-unes des répondantes.

C'est pas valorisé avoir des enfants, c'est pas reconnu! Finalement une femme qui est enceinte, c'est un paquet de troubles! C'est pas dit là, mais ça se sent quand même. Finalement... moi, chez moi c'est moi qui ai le plus gros revenu OK, entre moi et mon mari, ben à un moment donné le fait d'avoir des enfants ben ça te freine dans... si tu veux avoir de l'avancement pis tout ça là, bon ben tu te dis moi j'aimerais ça en avoir quatre, ouais mais là si j'ai quatre grossesses je vais partir quatre fois en congé de maternité, t'sais un moment donné... Pis on peut pas changer de job, j'peux pas. là j'ai une nouvelle job, j'peux pas là tomber enceinte tout de suite... ça va *faire*... ça sera pas quelque chose de bien accepté! C'est tout le temps... faut choisir finalement entre le travail, si on a le goût de faire quelque chose d'intéressant, de bien payer, pis le fait d'avoir des enfants. Faut choisir entre les deux. De voir où sont nos valeurs.

Le monde est pas fait pour les enfants pis c'est en ayant un enfant que j'ai compris ça! Le monde dans lequel on vit en ce moment... on va au restaurant, si elle pleure on se fait regarder avec des gros yeux.

Va te cacher pour allaiter! On a une petite salle d'allaitement, va te cacher on veut pas te voir les seins!

C'est dérangés-moi pas! Ton enfant fais-tu ses nuits? Pas bonjour comment ça va!, a dors-tu ? Comme si être parent c'est de 9 à 9... après ça faut que ça dorme.

Dans la société on dirait qu'il n'y a pas de place pour les enfants, le travail qui prend une grande quantité de notre temps n'est pas une place pour les enfants. Beaucoup des activités qu'on entreprend, auxquelles on participe... il n'y a pas de place pour les enfants. C'est vraiment un monde d'adultes, les enfants sont pas bienvenus pis aussi le fait que les pleurs de bébé, les cris c'est toujours... toujours fatigant de les entendre. Il n'y a pas de patience on dirait. Tout le monde était bébé avant de devenir adulte mais on dirait qu'on ignore ça complètement.

J'ai appelé un moment donné au service autobus... il y a un sondage pis dans le sondage ça demande euh c'est des questions un peu tendancieuses du genre: « Trouvez-vous ça correct que le monde ait leur poussette dans le métro ou dans l'autobus? »... mais qu'est-ce que je vais faire moi pas de poussette là?!

Les revendications

Toutes ces constatations sur la reconnaissance sociale de la maternité nous amènent, en conclusion de cette partie, à faire l'éventail des mesures évoquées par les mères interrogées pour les aider à vivre la période périnatale de façon plus décente.

Mais, précisons d'abord que les femmes interrogées n'ont pas été, comme ce fut le cas pour la question sur la reconnaissance sociale, aussi bavardes. En fait, il a même fallu, dans la majorité des cas, reposer la question à plusieurs reprises et, à la limite, donner des exemples. Notons cependant que les exemples utilisés ne font partie de la liste des revendications que s'ils ont été

mentionnés par une autre répondante. De plus, les réponses telles que « je voudrais plus d'argent du gouvernement » n'ont été prises en compte que dans la mesure où la répondante pouvait les justifier, c'est-à-dire expliquer d'où cet argent proviendrait, quelle forme il prendrait et à quoi il servirait.

Les revendications sont divisées en cinq sous-sections: assurance-emploi et retrait préventif, travail, garderies, mesures gouvernementales et autres ressources. Certaines revendications recourent deux thèmes. Précisons également que la notion de choix a fait figure de leitmotiv tout au long de l'analyse et que le temps passé avec l'enfant est une des préoccupations centrales de toutes les mères.

L'assurance-emploi et le retrait préventif

- Un plus grand nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi
- Abolition du nombre minimum d'heures requises pour être éligible au régime d'assurance-emploi
- Prestations d'assurance-emploi à 95% du salaire comme pour la CSST
- Augmentation du pourcentage du salaire pour les prestations d'assurance-emploi
- Modification des conditions d'éligibilité au retrait préventif et au régime d'assurance-emploi

Le travail

- Compensation financière de l'employeur pour couvrir une partie des pertes engendrées par le congé de maternité
- Possibilité des semaines de 4 jours au salaire à temps plein : cinquième journée financée par l'employeur ou le gouvernement
- Possibilité de temps partiel pour toutes les mères qui reviennent du congé de maternité (retour progressif)
- Plus de postes partagés

- Plus de souplesse de la part des employeurs : avoir la possibilité de modifier la date de retour au travail après le congé de maternité, tâches, horaires de travail, etc.
- Banques de congés pour les rendez-vous de l'enfant chez le médecin et journées de maladie
- Une plus grande ouverture des employeurs face au télétravail (partage du travail entre le bureau et la maison)
- Que les entreprises fournissent un petit pourcentage de leurs profits pour payer les mères au foyer

Les garderies

- Garderies à 5\$ pour tous
- Développer parallèlement au réseau de garderies, un réseau de haltes-garderies et de haltes-répits pour permettre aux mères de se changer les idées quelques heures, faire des courses, etc.
- Plus de garderies en milieu de travail
- Plus de garderies en milieu universitaire
- Possibilité de temps partiel pour les places à 5\$ en garderie
- Horaire de garderies plus flexible (soir)
- Plus de places en garderie
- Plus de pouponnières et possibilité de temps partiel en pouponnière
- Lieux de travail aménagés pour amener les enfants en cas de besoin

Les mesures gouvernementales

- Meilleures réductions d'impôts à l'égard de la famille
- Réinstitution de l'allocation de naissance
- Augmentation des allocations familiales
- Reconnaissance financière des mères ou des pères au foyer
- Offrir le choix d'une place à 5\$ en garderie ou un montant plus élevé d'allocations familiales
- Offrir le choix de rester au moins un an à la maison après la naissance d'un enfant sans aucune pénalité

- Pour celles qui ont des prêts du ministère de l'Éducation du Québec à rembourser, que le gouvernement assume une part des dettes pendant le congé de maternité ou suspende le remboursement jusqu'au moment du retour au travail

Autres ressources

- Développement d'une série de ressources pour les travailleurs autonomes (que les banques, les caisses ou les gouvernements, par exemple, offrent des services d'aide à la planification financière, de gestion de budget, etc.)
- Plus de ressources gratuites telles que des groupes de rencontres postnatales, de discussion, de soutien, d'aide, etc.

Les mères ayant un emploi à temps plein sont celles qui revendiquent des statuts professionnels atypiques (poste partagé, etc.) malgré le fait qu'elles considèrent leur situation actuelle comme étant précaire au point de vue salarial. On peut expliquer cet état de choses par le fait, comme nous l'avons mentionné précédemment, qu'elles sont également celles qui sont le moins satisfaites de leur situation en général à cause des difficultés de la conciliation maternité-travail. Toutefois, leurs revendications sont basées sur une évaluation pratique du statut professionnel atypique, c'est-à-dire moins d'heures de travail par semaine, moins de responsabilités professionnelles, etc. sans tenir compte des conditions économiques qu'engendrent systématiquement ces statuts professionnels. En effet, deux des répondantes travaillant à temps plein ont clairement affirmé qu'elles ne changeraient de statut professionnel que dans la mesure où elles gagneraient le même salaire que ce que leur procure leur emploi à temps plein.

Finalement, plusieurs aspects ressortent clairement du discours des répondantes.

D'abord, elles sont très préoccupées par les conditions d'éligibilité au régime d'assurance-emploi. Plusieurs ont évoqué la difficulté à rassembler les 700 heures nécessaires pour être éligible mais certaines ont également mentionné qu'elles craignaient de ne pas y avoir droit à la naissance

éventuelle d'un deuxième enfant puisque leur statut professionnel est un obstacle (travailleuse autonome, entre autres). De plus, quelques-unes ont précisé qu'elles attendraient d'avoir un emploi plus stable avant d'avoir un autre enfant et celles envisageant une seconde grossesse dans un avenir plus rapproché considéraient que cette deuxième grossesse compléterait leur famille.

La plupart des femmes auraient voulu avoir la possibilité de se reposer avant la naissance de leur enfant, mais elles ne pouvaient cesser de travailler sans perdre des semaines d'assurance-emploi après la naissance de leur enfant. Elles préféraient toutes avoir le maximum de semaines avec leur enfant plutôt que de se reposer avant l'accouchement. Elles trouvent majoritairement qu'à six mois leur enfant est trop jeune pour qu'elles retournent travailler à temps plein à l'extérieur de la maison, mais considèrent que le montant des prestations d'assurance-emploi est insuffisant pour qu'elles puissent envisager un prolongement de leur congé de maternité à leurs frais. Elles trouvent aussi trop rigides les conditions entourant le retour au travail et estiment que les employeurs pourraient faire preuve de plus de souplesse à leur égard.

Les répondantes ont allaité en moyenne un peu plus de six mois (6,88), mais la moyenne de l'allaitement exclusif se situe autour de cinq mois. Toutes les femmes de notre échantillon ont allaité leur enfant pendant une certaine période de temps.

Enfin, la grande majorité des mères interrogées estiment qu'il n'y a pas de reconnaissance sociale de la maternité.

CONCLUSION

En conclusion, ce qui ressort de façon frappante du discours des femmes interrogées dans le cadre de cette recherche est le peu de connaissance des droits et de la législation et le phénomène d'internalisation des problèmes liés à la gestion du rapport entre la maternité et le travail. En effet, elles semblent peu enclines à déléguer une partie de la responsabilité que leur situation engendre à qui que ce soit d'autre. Pourtant, elles font état, à de nombreuses reprises, des choix déchirants qu'elles ont eu à faire à répétition. Cette attitude n'est pas sans rappeler les travaux de Carol Gilligan lorsqu'elle souligne une tendance certaine chez les femmes à ne pas s'inclure elles-mêmes dans leur éthique de sollicitude. Citons à cet égard Lyne Kurtzman qui résume très bien le propos de Gilligan sur la morale des femmes.

Gilligan (1986) a dégagé une nouvelle interprétation de l'expérience des femmes, qui traduit une autre vision des relations humaines, une vision moins hiérarchique, davantage axée sur ce qui relie les humains entre eux. Cette vision, comme le montre Gilligan, entraîne l'émergence d'une éthique de responsabilité envers autrui, appelée aussi par elle « éthique de sollicitude ». (...) Le processus de socialisation a contribué au développement chez les femmes d'une morale de responsabilité centrée sur les autres et sur les liens entre les personnes. Selon Gilligan, ce n'est pas cette éthique de sollicitude qui est problématique dans le développement féminin, mais l'équation sociale simpliste « vertu féminine égale sacrifice de soi »²⁷.

Ce phénomène d'internalisation est mis en lumière par le discours des femmes, bien qu'elles ne semblent pas en prendre conscience puisqu'il va à rencontre des propos qu'elles tiennent sur la reconnaissance sociale de la maternité. Il serait sans doute intéressant de poursuivre cette piste dans le cadre d'une autre recherche qui permettrait de comprendre comment se manifeste ce phénomène d'internalisation.

²⁷ Lyne Kurtzman Les enjeux éthiques de la recherche-action féministe: une étude de cas. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, mars 1999, pages 27-29.

Il est aussi intéressant de voir à quel point elles considèrent comme des faveurs les gestes posés par leurs collègues et employeurs à l'égard de leur grossesse (modification des tâches, aide, etc.) alors que ces gestes devraient depuis longtemps être des acquis.

Toutes ces femmes perçoivent leur situation comme étant précaire. Peut-être n'ont-elles pas tort? Elles ont en moyenne 28 ans et leur niveau de scolarité impliquent qu'elles ne sont sur le marché du travail que depuis quelques années au plus. Leur situation rejoint à cet égard celle des jeunes en général dont les conditions d'accès à des emplois plus stables, plus intéressants et mieux rémunérés sont de plus en plus limitées.

De plus, on constate que les mesures de conciliation déjà existantes donnent priorité à la réinsertion professionnelle. Or, c'est sans tenir compte du fait qu'il existe des étapes à franchir avant le retour au travail, étapes que les femmes tiennent à vivre pleinement dans des conditions plus intéressantes. De plus, et surtout, elles tiennent à ce que la société reconnaisse leur implication auprès de leur enfant comme étant non seulement nécessaire mais indispensable et que la périnatalité soit reconnue comme un temps de production sociale. Et c'est la principale revendication que l'on peut tirer de leur discours. Mais le fait que le travail maternel n'existe pas, ne soit pas défini comme tel, rend difficile pour les femmes de revendiquer et conditionne nécessairement le type de revendications qu'elles nous ont énumérées. Ceci nous ramène à l'introduction de ce document dans laquelle nous disions que la reconnaissance du temps et de l'énergie que les femmes doivent consacrer à la période périnatale, c'est-à-dire la grossesse, l'accouchement et l'allaitement, n'est toujours pas acquise.

Dans notre société où le travail rémunéré est un des principaux indicateurs du statut social et le principal véhicule vers l'autonomie, il n'est pas surprenant que la plupart des femmes de notre échantillon aient admis qu'elles ne resteraient pas à temps plein à la maison même si elles en avaient les moyens financiers. Le travail est important dans leur vie, et elles le disent, mais toutefois pas au détriment de leur enfant. En somme, leurs revendications expriment clairement le désir d'une gestion saine du rapport entre leur enfant et leur travail.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. 1987. « Structures économiques et structures familiales: émergence et construction d'une relation. La sociologie de la famille en question ». *L'année sociologique*, no 37, pages 67-91.
- CAMPBELL, Donald!, Kathleen M. CAMPBELL et Daniel KENNARD. 1994. « The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 67, no 4, pages 283-296.
- CANTIN, Eugène. 1994. « La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ». *Le marché du travail*, vol. 15, no 9, pages 5-10 et 67-69.
- CORBEIL, Christine, Francine DESCARRIES, Carmen GILL et Céline SÉGUIN. 1994. « Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes ». *Recherches féministes*, vol. 7, no 1, pages 95-124.
- CORBEIL, Christine, Francine DESCARRIES, Carmen GILL et Céline SÉGUIN. 1990. « Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées ». *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 3, no 1 (printemps), pages 99-115.
- COUTU, Michel et Maurice DRAPEAU. 1994. La discrimination en emploi fondée sur la grossesse et le contrat de travail à durée déterminée (document de travail). Montréal: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- CYR, Mireille, et Hélène DAVID. 1991. « L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales ». *Canadian Journal of Counselling/Revue Canadienne de Counselling*, vol. 25, no 4, pages 520-530.
- DANDURAND, Renée B. et Agnès PITROU. 19%. Politiques familiales et vies de femmes. *Lien social et politiques - RIAC*, numéro 36 (automne).
- DAGENAIS, Lucie-France. 1993. Différenciation des statuts d'emploi: incidences sur la charte. Montréal: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- DAGENAIS, Lucie-France. 1998. « Le travail autonome au Canada: analyse selon le sexe et l'âge et incidences sur le revenu ». Communication présentée à Montréal le 26 juillet 1998, XIVième Congrès mondial de sociologie, Session Sociologie de l'emploi: le visible et l'invisible, catégorie de sexe et travail.
- DAGENAIS, Lucie-France. 1995. Des travailleurs autonomes et précaires: éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs. Montréal: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- DE CONINCK, Frédéric, et Francis GODARD. 1992. « Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels: vers de nouvelles biographies féminines ». *Sociologie du travail*, vol. 34, no 1, pages 65-81.

- DESCARRIES, Francine, et Christine CORBEIL (en collaboration avec Carmen GILL et Céline SÉGUIN). 1995. *Famille et travail: double statut... double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal: IREF/UQAM.
- DESCARRIES, Francine, et Christine CORBHL (sous la direction de). 1995. Ré/conciliation, famille-travail: les enjeux de la recherche. Actes du colloque (section études féministes) du 62e Congrès de l'ACFAS 1994. Montréal: *UQAMJCahiers réseau de recherches féministes*.
- DE VILAINE, Anne-Marie, Laurence GAVARINI et Michèle LE COADIC (Sous la direction de). 1986. *Maternité en mouvement. Les femmes^ la re/production et les Hommes de science*. Montréal: Éditions Saint-Martin, Chapitre IV - « L'enfant et/ou le travail, enfanter et/ou créer. Refusons la schizophrénie », pages 113-140.
- DUMAIS, Monique. 1992. *Les droits des femmes*. Montréal: Éditions Paulines.
- FILLION, Claude. 1998. « Les droits des femmes en tant que droits fondamentaux: perspectives québécoises ». Allocution présentée à Montréal le 8 décembre 1998, dans le cadre du Congrès mondial sur *la Déclaration universelle des droits de l'homme*.
- HAYS, Sharon. 1996. *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- KEMPENEERS, Marianne. 1992. *Le travail au féminin. Analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- KEMPENEERS, Marianne, et Marie-Hélène SAINT-PIERRE. 1997. «L'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale: le cas d'employées de bureau à Montréal ». Texte soumis à *Canadian Woman Studies/Les Cahiers de la Femme*, vol. 18, no 1 (hiver).
- KEMPENEERS, Marianne, et Marie-Hélène SAINT-PIERRE. 1993. « Travail et famille: une relation à construire ». In *Population, reproduction, sociétés. Perspectives et enjeux de démographie sociale*, sous la direction de Dennis D. Cordell, Danielle Gauvreau, Raymond R. Gervais et Céline Le Bourdais, pages 129-148. Les Presses de l'Université de Montréal.
- KEMPENEERS, Marianne, et Marie-Hélène SAINT-PIERRE. 1992. « Discontinuité professionnelle et charges familiales: le poids de la famille en question ». In *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, sous la direction de Renée B. Dandurand et Francine Descarries, pages 45-73. Institut québécois de recherche sur la culture.
- KEMPENEERS, Marianne, et Marie-Hélène SAINT-PIERRE. 1989. «Discontinuité professionnelle et charges familiales: un regard sur les données canadiennes ». *Cahiers québécois de démographie*, vol. 18, no 1 (printemps), pages 63-85.
- LE BOURDAIS, Céline, et Hélène DESROSIERS. 1990. « Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines». *Recherches féministes*, vol. 3, no 1, pages 119-134.
- MALENFANT, Romaine. 1996. *Travail et grossesse: Peut-on laisser la maternité à la porte de l'entreprise?*. Montréal: Éditions Liber.

- MARUANI, Margaret. 1999. « Les temps modernes de l'emploi féminin ». *Manière de voir (Le monde diplomatique)*, mars-avril, pages 34-36.
- MOISAN, Marie. 1995. On n'est pas trop de deux: l'utilisation du congé parental au Québec. Québec: Conseil du statut de la femme.
- MONETTE, Réjane. 1993. Les gains de travail des femmes à la naissance d'un enfant. Québec: Régie des rentes du Québec.
- OLLENBURGER, Jane C. et Helen, A. MOORE. 1992, A sociology of women. The intersection of patriarchy, capitalism and colonization. Englewood Cliffs (New Jersey): Prentice Hall.
- PFTRON, Agnes; 1987. « L'interaction entre la sphère du travail et la sphère de la vie familiale ». *Sociologie et sociétés*, vol. 19, no 2 (octobre), pages 103-113.
- SEGALEN, Martine. 1996. Sociologie de la famille. Paris: Armand Colin/Masson.
- SWISS, Deborah J. et Judith P. WALKER. 1993. Women and the work/family dilemma. How today's professional women are finding solutions. New York: John Wiley and sons» Inc.
- TRIPPIER, Pierre. 1997. « Homme, travail, femme et famille: quatre mouvements pour un quatuor? Sociologie du travail et sociologie de la famille ». *Sociétés contemporaines*, no 25, pages 11-24.
- WILLE, Diane E. 1992. « Maternal employment impact on maternal behavior». *Family relations*, vol. 41, no 3, pages 273-277.

ANNEXE I

Grille d'entrevue
pour les mères-travailleuses
et
les non-travailleuses
(congé sans solde, prolongé OH sans emploi)

I - Période de grossesse au travail

1- Avant de commencer, j'aimerais savoir si votre grossesse était planifiée.

Nous allons débiter avec la période de votre grossesse au travail.

2- J'aimerais que vous me parliez du vécu de votre grossesse au travail (plus de pauses, horaire plus flexible, aide des collègues, souplesse de l'employeur pour les rendez-vous chez le médecin, etc.)

A) Est-ce que votre emploi justifiait un retrait préventif?

a) Si oui, pour quelles raisons?

b) L'avez-vous eu?

B) Est-ce que des aménagements (physiques, temporels, etc.) ont été nécessaires pour que vous puissiez continuer à travailler? (changement ou modification du Heu de travail, changement de poste de travail, etc.)

a) Si oui, lesquels?

3- A quel moment avez-vous cessé de travailler et pourquoi?

A) Depuis combien de temps occupez ou occupiez-vous le même emploi?

4- A quoi avez-vous ou avez-vous eu droit en terme de congé de maternité et/ou de compensation financière par rapport à votre grossesse, accouchement et en période post- natale de la part de votre employeur?

S Est-ce qu'E a été question. cTun partage du congé parental entre vous et votre conjoint?

NONt

A) Pourquoi?

OUI:

A) Est-ce que vous l'avez fait et pourquoi?

6- Quelles sont les mesures d'aide gouvernementale auxquelles vous avez ou aviez droit? (argent, déductions^ service de garde,...)

7- Considérez-vous que ce qui vous est, ou a été, offert par votre employeur et par le gouvernement correspond à vos attentes et vos besoins?

A) Auriez-vous préféré autre chose?

B) Est-ce que les mesures ont été offertes d'emblée ou vous avez dû les négocier?

II - Expérience actuelle

Dimension professionnelle

Continuons sur le sujet du travail

8- Est-ce que vous travaillez actuellement?

NON:

A) Pourquoi?

B) Avez-vous travaillé depuis la naissance de votre enfant?

a) Pourquoi avez-vous cessé de travailler?

b) Avez-vous l'intention de retourner travailler? Si oui, quand? Si non, pourquoi?

-Allez à la question 11-

OUI:

A) Votre emploi est-il le même qu'avant la naissance de votre enfant?

B) Si non, quelles sont les différences?

9- Quand et pourquoi êtes-vous retourné au travail?

10- Est-ce que vous allaitez ou avez allaité votre enfant?

A) Si vous allaitez encore, comment vous organisez-vous?

B) Si vous avez cessé d'allaiter, quelles en sont les raisons?

11- Qu'est-ce que vous prévoyez pour l'avenir au point de vue professionnel? A quoi vous attendez-vous?

12- En quoi ces attentes diffèrent-elles de celles que vous aviez avant la naissance de votre enfant?

13- Que feriez-vous de similaire et/ou de différent lors de la naissance d'un deuxième enfant?

Vécu quotidien

Abordons maintenant la réalité de tous les jours.

14- Parlez-nous de votre quotidien

A) Quelles sont les activités qui comblent vos journées?

B) Quelles étaient vos sources de revenus avant la naissance de votre enfant et quelles sont-elles maintenant, incluant les allocations gouvernementales?

C) Est-ce qu'il y a des choses que vous ne faites plus? (moins de sorties, d'achats, de loisirs, etc.)

- a) Si oui, pourquoi?
D) Comment les dépenses et les coûts de la famille sont-ils repartis entre vous et votre conjoint?

15- Comment considérez-vous votre qualité de vie? (Et par rapport à avant?)

16- Comment percevez-vous votre situation actuelle? Que ressentez-vous face à votre situation actuelle? (opinions, interprétations)

Relation avec le conjoint et/ou réseau de soutien pour la prise en charge des responsabilités familiales

17- Comment gérez-vous les tâches quotidiennes? (les tâches ménagères, les soins au bébé, la préparation des repas)

- A) Seule, avez-vous de laide?
B) Qui vous aide?

18- Etes-vous satisfaite de la façon dont ces tâches sont effectuées?

19- Quelles sont ou seraient les conditions idéales de gestion de ces tâches?

20- S'il y a lieu, comment considérez-vous la participation de votre conjoint aux tâches familiales et ménagères?

21- Quelles sont les ressources communautaires auxquelles vous avez recours?

22- Avez-vous suivi des cours prénatals?

23- Dans le cas où vous êtes de retour sur le marché du travail, arrivez-vous à tout faire ce que vous voudriez qui soit fait?

24- Est-ce que vous trouvez difficile de gérer le rapport entre le travail et la maternité?

En terminant,

25- Dans l'ensemble, quelle importance le travail et la maternité occupent-ils dans votre vie?

26- Qu'est-ce qui pourrait améliorer votre qualité de vie?

A) Qui pourrait vous aider et comment?

B) Et au point de vue collectif?

27- Concrètement, les employeurs et les gouvernements devraient mettre sur pied quelles genres de mesures ou, plus précisément, quelles mesures pour aider les mères à gérer la vie familiale et la vie professionnelle?

28- Est-ce que vous trouvez que la maternité est bien reconnue par la société?

Questions socio-démographiques

1- Age

2- Scolarité (diplômes, formation, etc)

3- État civil et/ou état matrimonial

4- Age de l'enfant (en mois)

5- Profession (temps plein ou partiel)

6- Statut professionnel actuel (sans emploi, chômage, temps, plein, temps, partiel, modification par rapport au statut avant l'accouchement, etc.)

7- Profession du conjoint(temps plein.ou partiel)

8- Revenu familial brut

9- Revenu individuel brut

10- lieu de résidence (région)

Grille d'entrevue
pour tes travailleuses à statut professionnel précaire

I - Période de grossesse au travail

1- Avant de commencer, j'aimerais savoir si votre grossesse était planifiée,

2- Et quel genre de travail effectuez-vous?

Nous allons débiter avec la période de votre grossesse au travail.

3- J'aimerais que vous me parliez du vécu de votre grossesse au travail (plus de pauses, horaire plus flexible, aide des collègues, souplesse de l'employeur pour les rendez-vous chez le médecin, etc.)

A) Est-ce que votre emploi justifiait un retrait préventif?

a) Si oui, pour quelles raisons?

b) L'avez-vous eu?

B) Est-ce que des aménagements (physiques, temporels, etc.) ont été nécessaires pour que vous puissiez continuer à travailler? (changement ou modification du lieu de travail, changement de poste de travail, etc.)

a) Si oui, lesquels?

4- Depuis combien de temps faisiez-vous le même travail?

5- A quel moment avez-vous cessé de travailler et pourquoi?

6- Avez-vous ou aviez-vous droit à une ou des mesures d'aide gouvernementale?

7- Aviez-vous prévu des aménagements financiers en fonction de votre grossesse, de votre accouchement et pour la période post-natale?

A) Si oui, considérez-vous que ce qui vous est, ou a été, offert par le gouvernement correspond à vos attentes et vos besoins?

a) Auriez-vous préféré autre chose?

II - Expérience actuelle

Dimension professionnelle

Continuons sur le sujet du travail.

8- Est-ce que vous travaillez actuellement?

NON:

A) Pourquoi?

B) Avez-vous travaillé depuis la naissance de votre enfant?

a) Pourquoi avez-vous cessé de travailler?

-Allez à la question 12-

OUI:

A) Votre emploi est-il le même qu'avant la naissance de votre enfant?

B) Si non, quelles sont les différences?

9- Quand et pourquoi êtes-vous retourné au travail?

10- Est-ce qu'il a été question d'un partage du congé entre vous et votre conjoint? Pourquoi?

11- Quelles sont les raisons qui vous ont amené à être travailleuse autonome?

12- Est-ce que vous allaitez ou avez allaité votre enfant?

A) Si vous allaitez encore, comment vous organisez-vous?

B) Si vous avez cessé d'allaiter, quelles en sont les raisons?

13- Qu'est-ce que vous prévoyez pour l'avenir au point de vue professionnel? A quoi vous attendez-vous?

14- En quoi ces attentes diffèrent-elles de celles que vous aviez avant la naissance de votre enfant?

15- Que feriez-vous de similaire et/ou de différent lors de la naissance d'un deuxième enfant?

Vécuquotidien

Abordons maintenant la réalité de tous les jours.

16- Parlez-nous de votre quotidien

A) Quelles sont les activités qui comblent vos journées?

B) Quelles sont vos sources de revenus?

C) Est-ce qu'il y a des choses que vous ne faites plus? (moins de sorties, d'achats, de loisirs, etc.)

a) Si oui, pourquoi?

D) Comment les dépenses et les coûts de la famille sont-ils réparties entre vous et votre conjoint?

17- Comment considérez-vous votre qualité de vie? (Et par rapport à avant?)

18- Comment percevez-vous votre situation actuelle? Que ressentez-vous face à votre situation actuelle? (opinions, interprétations)

Relation avec le conjoint et/ou réseau de soutien pour la prise en charge des responsabilités familiales

19- Comment gérez-vous les tâches quotidiennes? (Les tâches ménagères, les soins au bébé, la préparation des repas)

A) Seule, avez-vous de l'aide?

B) Qui vous aide?

20- Etes-vous satisfaite de la façon dont ces tâches sont effectuées?

21- Quelles sont ou seraient les conditions idéales de gestion de ces tâches?

22- S'il y a lieu, comment considérez-vous la participation de votre conjoint aux tâches familiales et ménagères?

23- Quelles sont les ressources communautaires auxquelles vous avez recours?

24- Avez-vous suivi des cours prénatals?

25- Dans le cas où vous êtes de retour sur le marché du travail, arrivez-vous à tout faire ce que vous avez à faire?

26- Est-ce que vous trouvez difficile de gérer le rapport entre la vie professionnelle et la vie familiale?

En terminant,

27- Dans l'ensemble, quelle importance le travail et la maternité ont-ils dans votre vie?

28- Qu'est-ce qui pourrait améliorer votre qualité de vie?

A) Qui pourrait vous aider et comment?

B) Et au point de vue collectif?

29- Concrètement, les employeurs et les gouvernements devraient mettre sur pied quelles genres de mesures ou, plus précisément, quelles mesures pour aider les mères à gérer le travail et la maternité?

30- Est-ce que vous trouvez que la maternité est bien reconnue par la société?

Questions socio-démographiques

1- Age

2- Scolarité (diplômes, formation, etc)

3- État civil et/ou état matrimonial

4- Age de l'enfant (en mois)

5- Profession (temps plein ou partiel)

6- Statut professionnel actuel (sans emploi, chômage, temps plein, temps partiel, modification par rapport au statut avant l'accouchement, etc.)

7- Profession du conjoint (temps plein ou partiel)

8- Revenu familial brut

9- Revenu individuel brut

10- Lieu de résidence (région)

ANNEXE II

Veuillez prendre note que toutes les informations sont strictement confidentielles.

Si vous désirez répondre de façon plus détaillée à l'une ou l'autre des questions, vous pouvez le faire à la toute fin du questionnaire et veuillez indiquer à quelle question votre commentaire se réfère.

Merci de votre collaboration.

Période de grossesse au travail

1- Estimez-vous avoir eu du support de la part de votre employeur pendant votre grossesse (plus de pauses, horaire plus flexible, aide des collègues, souplesse pour les rendez-vous chez le médecin, etc.)?

D 1- Oui

D 2- Non

D 3- Ne s'applique pas (je suis travailleuse autonome, etc.)

2- Depuis combien de temps faisiez-vous le même travail?

D 1- Moins de six mois

D 2- Entre sept et douze mois

D 3- Plus d'un an

D 4- Plus de trois ans

3- Avez-vous fait une demande de retrait préventif?

D 1- Oui

D 2- Non. Allez à la question 6.

4- Si oui,...

D 1- J'ai obtenu une réaffectation

D 2- J'ai obtenu un retrait préventif

D 3- J'ai obtenu une réaffectation puis un retrait préventif

D 4- Ma demande a été refusée. Allez à la question 6.

5- A combien de semaines de grossesse avez-vous obtenu votre retrait préventif ou votre réaffectation?

_____ semaines de grossesse

6- A quel moment de votre grossesse avez-vous cessé de travailler ? (Si la réponse est la même qu'à la question précédente, réinscrivez le même chiffre)

_____ semaines de grossesse

7- A quoi avez-vous eu, ou avez-vous, concernant votre maternité?

D 1- Assurance-emploi uniquement

D 2- Congé de maternité sans solde de la part de l'employeur uniquement

D 3- Congé de maternité payé de la part de l'employeur uniquement

EU 4- Congé de maternité sans solde et assurance-emploi

D 5- Congé de maternité payé et assurance-emploi

D 6- Rien

D 7- Autre(s). Précisez

Expérience actuelle

8- Allaitiez-vous votre enfant actuellement?

D 1- Oui, exclusivement

D 2- Oui, allaitement mixte

D 3- Non. Allez à la question 10

9- Jusqu'à quel âge (en mots) avez-vous l'intention d'allaiter?
 _____ mois. Allez à la question 13

10- L'avez-vous déjà allaité?

D 1-Oui

D 2- Non. Allez à la question 14

11- Quel âge (en mois) avait votre enfant lorsque vous avez cessé de l'allaiter?
 _____ mois

12- Vous avez cessé d'allaiter...

D pour des raisons de santé (vous ou votre enfant)

D à cause de conditions de travail dangereuses

D parce que je suis retourné au travail

D car j'avais des difficultés à allaiter

D autre(s). Précisez

13- Quel mot choisiriez-vous pour décrire l'expérience d'allaitement que vous vivez ou que vous avez vécue?

D Un succès

D Satisfaisant

D Moins que satisfaisant

D Un échec

14- Est-ce que votre conjoint et vous avez partagé le congé parental?

D 1- Oui. Allez à la question 16.

D 2- Non. Allez à la question 16.

D 3- Ne s'applique pas car je n'ai pas droit à l'assurance-emploi

15- Pour quelle raison n'avez-vous pas droit à l'assurance-emploi?

O 1- Je suis travailleuse autonome

D 2- Je n'ai pas accumulé les 700 heures nécessaires

D 3- J'ai quitté de mon propre chef mon dernier emploi

D Autre. Précisez. _____

16- Recevez-vous la prestation fiscale canadienne pour enfant?

D 1- Oui

D 2- Non

17- Recevez-vous l'allocation familiale du gouvernement provincial?

D 1- Oui

D 2- Non

18- Est-ce que vous travaillez actuellement?

D 1- Oui

D 2- Non. Allez à la question 24.

19- Votre emploi a-t-il changé depuis la naissance de votre enfant?

D 1- Oui

D 2- Non

D 3- J'étais sans emploi pendant ma grossesse

20- Quel âge (en mois) avait votre enfant au moment de votre retour au travail?

_____ mots

21- Comment conciliez-vous la maternité et le travail?

- D 1- je n'éprouve pas de difficultés particulières à concilier les deux. Allez à la question 17.
- O 2- j'éprouve des difficultés à concilier les deux

22- Quelles sont tes difficultés auxquelles vous faites face quotidiennement? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse).

- D 1- manque de concentration au travail
- D 2- difficultés à répondre aux exigences de l'employeur
- D 3- manque de temps pour mon enfant
- D 4- absence de vie sociale (amis, activités culturelles, sports, loisirs, etc.)
- D 5- manque de temps pour moi-même
- D 6- manque de sommeil
- D 7- manque de temps pour l'entretien de la maison
- D 8- préoccupations professionnelles en dehors des heures de travail
- D 9- difficulté à trouver une gardienne ou un service de garde
- D 10- manque de collaboration du conjoint
- D 11- manque de support du conjoint face à la décision de travailler
- D 12- absentéisme au travail
- D 13- autres. Précisez : _____

23- Si votre conjoint avait un revenu plus élevé cesseriez-vous de travailler pour rester à temps plein à la maison avec votre enfant?

- D 1- Oui
- D 2- non
- D 3- ne s'applique pas. Mon conjoint a déjà un revenu assez élevé pour faire vivre toute la famille et tes enfants à naître s'il y a lieu.

24- Les attentes que vous avez aujourd'hui face à votre avenir professionnel sont-elles les mêmes que celles que vous aviez avant la naissance de votre enfant?

- D 1- oui, elles sont les mêmes
- D 2- elles sont plus élevées
- D 3- elles sont moins élevées

25- Comment considérez-vous votre qualité de vie?

- D 1- très bonne
- D 2- bonne
- D 3- satisfaisante
- O 4- médiocre

26- Avez-vous ou avez-vous eu recours à des ressources communautaires et/ou institutionnelles pendant votre grossesse et/ou après la naissance de votre enfant?

- O 1- Oui
- D 2- non. Allez à la question 28.

27- Laquelle ou lesquelles?

- D 1- Info Santé (CLSC)
- D 2- cours prénatals du CLSC
- D 3- cours prénatals dans un hôpital
- D 4- cours prénatals d'un organisme communautaire
- D 5- rencontres postnatales du CLSC

- D 6- rencontres postnatales cfim organisme communautaire
 - D 7- groupe de soutien d'allaitement (Nourri-Source, la Lèche, etc.)
 - D 8- groupe d'entraide maternelle
 - D 9- autres. Précisez _____
-
-

28- Concrètement, par quelles mesures tes employeurs et les gouvernements pourraient faciliter l'articulation entre le travail et la maternité?

- D 1- déductibilité complète des frais de garde
 - D 2- congé de maternité payé à 100%
 - D 3- horaire de travail plus flexible
 - D 4- possibilités de réduire la semaine de travail à quatre jours
 - D 5- garderie en milieu de travail
 - D 6- partie du travail à domicile
 - D 7- service de garde fourni par l'employeur pour imprévus au travail
 - D 8- frais de garde partagés avec l'employeur
 - D 9- poste à temps partiel avec avantages sociaux
 - D 10- journée de travail réduite
 - D 11- plus de journées de congé pour responsabilités familiales
 - D 12- plus de semaines de vacances payées
 - D 13- halte-garderie en milieu scolaire
 - D 14- développement du réseau de garderie pour garantir une place
 - Q 15- poste partagé
 - D 16- congé de maternité d'un an
 - D 17- réseau de gardien(ne) à domicile reconnu et régi par l'état
 - D 18- accessibilité universelle à la CSST
 - D 19- élimination du minimum d'heures requises pour avoir droit à l'assurance-emploi
 - D 20- accessibilité universelle à l'assurance-emploi
 - D 21- service de garde à horaire flexible (soir, fin de semaine)
 - D 22- autres. Précisez _____
-
-

En terminant,

29- Votre grossesse était-elle planifiée?

- D 1- oui
- D 2- non. Passez à la question 25.

30- Aviez-vous prévu des aménagements financiers en fonction de votre grossesse et/ou pour la période post-natale?

- D 1-oui
- D 2-non

31- Selon vous, la maternité est-elle bien reconnue par la société?

- D 1-oui
- D 2-non

Questions socio-démographiques

32- Votre âge : _____

33- Votre état civil et/ou état matrimonial:

D 1- mariée

D 2" union de fait

34- Âge de votre enfant (en mois): _____

35- Votre scolarité (dernier diplôme obtenu ou en voie d'obtention):

D 1- diplôme d'études secondaires

D 2- diplôme d'études collégiales général

D 3- diplôme d'études collégiales professionnel

Q 4- baccalauréat

D 5- maîtrise

D 6- doctorat

D 7- études post-doctorales

D 8- aucun

36- Votre profession: _____

37- Votre statut professionnel actuel (sans emploi, chômage, temps plein, temps partiel, à la pige, sur appel, contractuelle, modification par rapport au statut avant l'accouchement, etc.): _____

38- La profession de votre conjoint (temps plein ou partiel): _____

39- Votre revenu familial brut:

D 1- moins de 25 000\$

D 2- entre 25 000 et 34 999\$

D 3- entre 35 000 et 44 999\$

D 4- entre 45 000 et 54 999\$

D 5- entre 55 000 et 64 999\$

CI 6- plus de 65 000\$

40- Votre revenu individuel brut:

D 1- moins de 9 999\$

D 2- entre 10 000 et 19 999\$

Q 3- entre 20 000 et 29 999\$

D 4- entre 30 000 et 39 999\$

D 5- entre 40 000 et 49 999\$

D 6- plus de 50 000\$

41- Lieu de résidence (région) : _____